



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

- Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) todos os dias feriados e ainda os que foram retirados (4 de março de 2014) .....	1641
- Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) todos os dias feriados e ainda os que foram retirados (18, 20 e 25 de abril e 1 de maio de 2014) .....	1643
- Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE no dia 16 de janeiro de 2014 .....	1646
- Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE no dia 23 de janeiro de 2014 .....	1649
- Greve na CP Comboios de Portugal, EPE de 12 de março a 2 de maio de 2014 .....	1651
- Greve na CP Comboios, EPE e Rede Ferroviária Nacional - REFER, EPE no dia 13 de março de 2014 .....	1653
- Greve na Valorsul - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA de 17 a 20 de março de 2014 .....	1655
- Greve nos CTT - Correios de Portugal, SA no CDP 2000 de Santarém no dia 4 de abril de 2014 .....	1657
- Greve na Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA (INCM) nos dias 30 de abril e 2 de maio de 2014 .....	1659
- Greve na AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA nos dias 30 de abril e 2 de maio de 2014 .....	1661
- Greve na CP Comboios de Portugal, EPE, Rede Ferroviária Nacional - REFER, EPE e CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, SA no dia 8 de maio de 2014 .....	1663

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

**Convenções coletivas:**

- Contrato coletivo entre a Associação Industrial do Minho - AIM e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Revisão global .....	1666
- Acordo de empresa entre a Santos Barosa - Vidros, SA e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Revisão global .....	1682
- Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L. <sup>da</sup> e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras .....	1703
- Acordo de empresa entre a PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projectos, SA e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras .....	1704

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 7/2014 - Processo n.º 3230/11.6TTLSB.S1 (Revista) - 4.ª Secção, Interpretação das cláusulas 17.ª e 18.ª do acordo de empresa celebrado entre a TAP Air Portugal, SA e o SITEMA - Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves .....	1707
---	------

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- UGT - Castelo Branco, União Geral de Trabalhadores de Castelo Branco - Alteração .....	1721
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro - Alteração .....	1731
- FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Cancelamento ..	1747

**II – Direção:**

- Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ .....	1747
- UGT - Castelo Branco, União Geral de Trabalhadores de Castelo Branco .....	1748
- Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação - FEPECI .....	1749
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal ..	1749
- Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP - Substituição .....	1750

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão - ACICB, que passa a denominar-se ACICB - Associação Empresarial da Beira Baixa - Alteração .....	1750
- Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa, que passa a denominar-se Associação Nacional de Comerciantes dos Produtos da Terra, Fauna e Flora - ANCPT - Alteração .....	1756
- ACIBEV - Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos, que passa a denominar-se ACIBEV - Associação de Vinhos e Espirituosas de Portugal - Alteração .....	1762
- ANEFA - Associação Nacional de Empresa Florestais, Agrícolas e do Ambiente - Alteração .....	1766

**II – Direção:**

- Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança .....	1767
- ACIBEV - Associação de Vinhos e Espirituosas de Portugal .....	1767
- APIEE - Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética .....	1767
- Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos .....	1768
- APERSA - Associação de Pequenos Empresários da Região de Setúbal e Alentejo .....	1768
- AEMarco - Associação Empresarial do Marco de Canaveses .....	1768

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- ANA - Aeroportos de Portugal, SA - Alteração .....	1769
- Frauenthal Automotive Azambuja Unipessoal, L. <sup>da</sup> - Alteração .....	1778

**II – Eleições:**

- ANA - Aeroportos de Portugal, SA .....	1779
- CMPEA - Empresa de Águas do Município do Porto, EM .....	1779
- FIMA - Produtos Alimentares, SA .....	1779

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

**I – Convocatórias:**

- GRANFER - Produtores de Frutas, CRL .....	1780
- Ornimundo - Comércio de Animais e Plantas, SA .....	1780

**II – Eleição de representantes:**

- Câmara Municipal de Castro Verde .....	1780
- EAD - Empresa de Arquivo de Documentação, SA .....	1780
- Exide Technologies, L. <sup>da</sup> .....	1780
- Monteiro Ribas - Embalagens Flexíveis, SA .....	1781
- SOCICARRIL - Sociedade de Construções Ferroviárias, L. <sup>da</sup> .....	1781
- Tintas Robbialac, SA .....	1781

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

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrcot@dgert.msess.pt](mailto:dsrcot@dgert.msess.pt)

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

### **Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) todos os dias feriados e ainda os que foram retirados (4 de março de 2014)**

#### **Arbitragem obrigatória**

Número de processo: 66-A/2013-SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve STCP, vários sindicatos, todos os dias feriados e ainda os que foram retirados, conforme respetivo pré-aviso de greve, serviços mínimos para 4 de março de 2014 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

##### **I - Antecedentes e factos**

1- O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários do Norte (STRUN), o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA), o Sindicato Nacional dos Motoristas (SNM) e a Associação Sindical de Motoristas dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP), apresentaram um pré-aviso de greve dirigido à STCP - Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) «para todos os dias feriados e ainda para os que lhe foram retirados, ou seja, para os dias 1 de Janeiro de 2014; 4 de Março de 2014; 18 de Abril de 2014; 20 de Abril de 2014; 25 de Abril de 2014; 1 de Maio de 2014; 10 de Junho de 2014; 19 de Junho de 2014; 24 de Junho de 2014; 15 de Agosto de 2014; 5 de Outubro de 2014; 1 de Novembro de 2014; 1 de Dezembro de 2014; 8 de Dezembro de 2014 e 25 de Dezembro de 2014; com início às 00h00 de cada um desses dias e termo às 02h00 do dia seguinte».

2- O pré-aviso de greve consta como anexo da ata da reunião realizada a 18 de Dezembro de 2013, na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, o qual aqui se dá por integralmente reproduzido.

3- Em 18 de Dezembro de 2013 foi realizada uma reunião na DGERT, convocada ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (CT). No âmbito da citada reunião não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos.

4- No dia 18 de Dezembro de 2013, a DGERT enviou à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES) o referido pré-aviso, bem como a ata da reunião realizada entre

o SNM e a STCP, nos termos do número 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro.

5- Trata-se de uma empresa do setor empresarial do estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do CT.

6- Em conformidade com o disposto no número 3 do artigo 24.º e no número 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, o CES procedeu às diligências legais necessárias à formação do Tribunal Arbitral, cuja composição é a seguinte:

Árbitro presidente: Luís Pais Antunes;  
Árbitro dos trabalhadores: Eduardo Allen;  
Árbitro dos empregadores: Carlos Proença.

##### **II - Audiência das partes**

7- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 23 de Dezembro de 2013, pelas 11h00, tendo procedido a uma primeira apreciação do processo e à audição dos sindicatos e dos STCP, na pessoa dos respectivos representantes que apresentaram as credenciais juntas aos autos e devidamente rubricadas.

O SITRA, o STRUN e o SMTP fizeram-se representar por:

Vitor Pereira.

O SNM fez-se representar por:

Manuel Oliveira.

Os STCP fizeram-se representar por:

Luísa Campolargo;

Carlos Militão.

8- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados. Contudo, não se mostraram disponíveis para chegar a qualquer acordo susceptível de dispensar a decisão deste Tribunal Arbitral.

9- Por acórdão de 27 de Dezembro de 2013, o Tribunal Arbitral deliberou, nomeadamente (parte III, Fundamentação):

«7. Resulta do que precede não dispor este tribunal dos elementos necessários para proceder à fixação de serviços mínimos relativamente às datas constantes do pré-aviso posteriores a Janeiro de 2014 (ou seja, para os dias 4 de Março de 2014; 18 de Abril de 2014; 20 de Abril de 2014; 25 de Abril de 2014; 1 de Maio de 2014; 10 de Junho de 2014; 19 de Junho de 2014; 24 de Junho de 2014; 15 de Agosto de 2014; 5 de Outubro de 2014; 1 de Novembro de 2014; 1 de Dezembro de 2014; 8 de Dezembro de 2014 e 25 de Dezembro de 2014).

8. Em conformidade, o presente acórdão tem unicamente por objecto a greve decretada para o período compreendido entre as 00h00 do dia 1 de Janeiro e as 02h00 do dia 2 de Janeiro de 2014, devendo este tribunal pronunciar-se sobre as greves nas datas posteriores em conformidade com o disposto no número 4 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, ou seja até 48h00 antes do respetivo início.»

10-A decisão então adotada pelo Tribunal Arbitral limitou-se, assim, a definir os serviços mínimos a fixar para o dia 1 de Janeiro de 2014.

11-Nessa conformidade, foram os representantes das partes convidados, por *mail* dirigido a 24 de Fevereiro de 2014, a pronunciarem-se «por escrito e no prazo de 48h, acerca da fixação de serviços mínimos para a greve a decorrer entre as 00h00 de 4 de março e as 02h00 de 5 de março do corrente ano».

12-Os representantes do SNM e do SITRA pronunciaram-se no sentido de «considerando-se por um lado a abertura do CA para a retoma do processo negocial, mantendo-se o clima de paz social existente e que ainda ontem foi invocado pelo Ex.º Secretário de Estado dos Transportes e, por outro lado, a diminuta adesão nestes dias de greve que se reconhece e que salvaguarda a normal execução do serviço -, reafirmando a desnecessidade de definição de serviços mínimos. Contudo e caso v/excelências entendam de outra forma, ... [entenderão] como legítima definição em tudo igual à decisão do acórdão do processo em epígrafe.»

13-Por seu lado, o STRUN e o SMTP pronunciaram-se no sentido de «que para o dia 4 Março 2014 não deverá existir serviços mínimos, tanto mais que a empresa (STCP) autoriza a dispensa de prestação de trabalho nesses dias (feriados atuais) tendo sempre disponíveis nesses dias os trabalhadores não aderentes da greve e porventura poderá é acontecer diminutas perturbações ao normal funcionamento do serviço.»

14-Os STCP manifestaram-se no sentido de propor «a realização de 142 serviços ao diurno que correspondem a 20 % dos 710 serviços de um dia útil, e a realização de 11 serviços ao noturno que também correspondem a 20 % dos 57 serviços noturnos. Ainda se propõe a realização de 5 dos 11 serviços das linhas da rede da madrugada».

15-O Tribunal Arbitral reuniu no dia 27 de Fevereiro de 2014 nas instalações do CES para apreciar o processo e analisar as comunicações remetidas pelos representantes das partes relativamente à greve agendada para o período compreendido entre as 00h00 de 4 de Março e as 02h00 de 5 de Março.

### III - Fundamentação

16-A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (cf. artigo 57.º, número 1, da CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (artigo 57.º, número 3, da CRP). Nestes termos, o CT prevê a obrigação das associações sindicais e dos trabalhadores aderentes de assegurar, durante a greve, a «prestação dos serviços míni-

mos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» (números 1 e alínea *h*) do número 2 do artigo 537.º CT).

17-A fixação de serviços mínimos depende, assim, da existência de necessidades sociais impreteríveis. A verificação da existência de necessidades sociais impreteríveis para efeitos de fixação de serviços mínimos deve fazer-se, em primeira linha, por referência aos valores constitucionais e aos direitos fundamentais dos cidadãos que importe compatibilizar com o direito à greve. Mas exige igualmente que sejam tomadas em devida consideração as circunstâncias específicas de cada caso concreto, desde logo a questão de saber se o exercício do direito à greve num dado contexto temporal restringe ou põe em causa o exercício, em concreto, de outros direitos fundamentais.

18-A deslocação das pessoas tem sido considerada de forma consistente pelos tribunais arbitrais como uma necessidade social impreterível, tendo em conta o direito fundamental autonomamente previsto e garantido pela CRP no seu artigo 44.º. De igual modo, tem sido considerado que este direito fundamental é, frequentemente, pressuposto do exercício de outros direitos fundamentais constitucionalmente protegidos, como sejam, por exemplo, o direito ao trabalho (artigo 58.º da CRP), à saúde (artigo 64.º da CRP) e à educação (artigo 73.º da CRP). Neste contexto, merecem particular referência os acórdãos proferidos nos processos 64/2013 - SM; 51/2013 - SM; 29/2013 - SM; 06/2013 - SM; 51/2012 - SM; 28/2012 - SM; 24/2012 - SM; 20/2012 - SM; 19/2012 - SM; 15/2012 - SM; 10/2012 - SM; 3 e 4/2012 - SM; 42/2011 - SM; 7/2011 - SM; 6/2011 - SM; 5/2011 - SM e 50/2010 - SM.

19-Com efeito, as deslocações para os locais de trabalho, para obtenção de cuidados enquanto utentes de serviços de saúde ou, ainda, para apoio a familiares ou pessoas em situação de fragilidade, nomeadamente idosos, são situações susceptíveis de ser qualificadas como necessidades sociais impreteríveis. Por outro lado, pode igualmente estar em causa o direito fundamental ao lazer, consagrado na alínea *d*) do número 1 do artigo 59.º da CRP, especialmente relevante em períodos festivos, como os envolvidos na presente greve.

20-Definida que esteja a existência de necessidades sociais impreteríveis a cuja satisfação importa ocorrer, impõe-se definir quais os serviços mínimos cuja prestação é indispensável para assegurar a satisfação daquelas necessidades.

21-A este propósito, deve sublinhar-se que a fixação, em concreto, dos serviços mínimos dependerá em larga medida da existência de outras greves no sector dos transportes e do impacto que um eventual efeito cumulativo de tais greves poderá implicar em termos de restrições ao exercício de outros direitos fundamentais dos cidadãos que importe compatibilizar com o direito à greve.

22-Atenta a especificidade da «Terça-Feira de Carnaval», algumas das necessidades sociais impreteríveis acima identificadas são menos intensas. É certo que nos últimos anos a «Terça-Feira de Carnaval» deixou de ser objecto de «tolerância de ponto» mais ou menos generalizada, seja ao nível da administração central do estado, seja também no sector privado. Todavia, vários municípios - entre os quais o do Porto, onde operam os STCP - continuam a decretar «tolerância de

ponto». O calendário escolar prevê, aliás, uma interrupção das atividades letivas entre 3 e 5 de Março, o que leva a que muitos trabalhadores agendem alguns dias de férias para este período do ano. Muitas empresas adaptam-se também a este circunstancialismo particular, na organização das suas atividades. É, assim, inegável, que - independentemente do enquadramento legal aplicável - a «Terça-Feira de Carnaval» apresenta características específicas que a distinguem de um «dia normal».

23-Sem prejuízo do que precede, existem, não obstante, nesse período e dia, em particular, muitos trabalhadores a exercer o seu direito ao trabalho e o exercício desse direito deve ser preservado durante a greve. Por outro lado, convém não esquecer que a natureza festiva da «terça-feira de Carnaval» pode implicar também um recurso acrescido aos meios de transporte que justifica adequada protecção, tendo em conta o direito fundamental ao lazer, consagrado na alínea d) do número 1 do artigo 59.º da CRP. O mesmo se diga também relativamente a necessidades sociais de outras naturezas que se manifestam nestes dias como, por exemplo, nas deslocações necessárias para a prestação de cuidados de saúde ou para a assistência a familiares ou pessoas em situação de fragilidade.

24-Em face do que precede, e tendo em conta os limites decorrentes do princípio da proporcionalidade, nas suas vertentes de «necessidade», «adequação» e «proporcionalidade em sentido restrito», o Tribunal Arbitral entende que a fixação de serviços mínimos em matéria de transporte rodoviário de passageiros na área do Porto deve ser limitada e centrar-se especialmente em linhas «circulares» que se revelem efetivamente imprescindíveis para assegurar o acesso a outros transportes de passageiros que se encontrem em funcionamento durante o período da greve.

25-A limitação dos serviços mínimos a fixar decorre igualmente do facto de não estarem previstas outras greves do sector dos transportes na área do Porto, prevendo-se que o metro mantenha o seu normal funcionamento e que se encontre também assegurado o serviço de transporte rodoviário de passageiros por empresas privadas.

#### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade, fixar os serviços mínimos nos seguintes termos:

1- Entre as 00h00 do dia 4 de Março e as 02h00 do dia 5 de Março de 2014 deve ser assegurado o funcionamento das carreiras 300, 301, 302 e 303, nos termos indicados no mapa anexo.

2- Devem ser assegurados os serviços necessários à segurança das instalações e do equipamento, no âmbito da responsabilidade dos trabalhadores abrangidos pelo pré-aviso de greve.

3- Devem ser assegurados os serviços necessários ao funcionamento de portarias.

4- Devem ser assegurados os serviços necessários ao funcionamento do carro de apoio à desempanagem e linha aérea.

5- Devem ser assegurados os serviços necessários ao funcionamento do posto médico.

6- Devem ser assegurados outros serviços que, em fun-

ção de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

7- Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos são designados, nos termos legais, pelas associações sindicais que declararam a greve, até 48 horas antes do início do período de greve ou, se estes não o fizerem, deve a empresa proceder a essa designação, tendo em atenção os princípios da necessidade e da adequação.

8- A prestação dos serviços mínimos deve ser satisfeita pelos trabalhadores não aderentes à greve. Para o efeito, a empresa deve alocar, na medida do possível, a prestação desses trabalhadores às carreiras indicadas no mapa anexo. O recurso à prestação de trabalho de aderentes à greve apenas será possível quando as necessidades correspondentes não puderem ser satisfeitas através do recurso ao trabalho de não aderentes à greve.

Lisboa, 28 de Fevereiro de 2014.

*Luís Pais Antunes*, árbitro presidente.

*Eduardo Allen*, árbitro de parte trabalhadora.

*Carlos Proença*, árbitro de parte empregadora.

#### ANEXO

#### **Linhas a assegurar entre as 00h00 do dia 4 de Março e as 02h00 do dia 5 de Março de 2014, ao abrigo dos serviços mínimos fixados pelo Tribunal Arbitral**

Linha	Número de serviços
300	3
301	4
302	3
303	4

#### **Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) todos os dias feriados e ainda os que foram retirados (18, 20 e 25 de abril e 1 de maio de 2014)**

#### **Arbitragem obrigatória**

Número de processo: 66-B/2013-SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve STCP, vários sindicatos, todos os dias feriados e ainda os que foram retirados, conforme respetivo pré-aviso de greve, serviços mínimos para os feriados 18, 20 e 25 de abril e 1 de maio 2014 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

#### **II - Antecedentes e factos**

1- O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodovi-

ários do Norte (STRUN), o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA), o Sindicato Nacional dos Motoristas (SNM) e a Associação Sindical de Motoristas dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP), apresentaram um pré-aviso de greve dirigido à STCP - Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) «para todos os dias feriados e ainda para os que lhe foram retirados, ou seja, para os dias 1 de Janeiro de 2014; 4 de Março de 2014; 18 de Abril de 2014; 20 de Abril de 2014; 25 de Abril de 2014; 1 de Maio de 2014; 10 de Junho de 2014; 19 de Junho de 2014; 24 de Junho de 2014; 15 de Agosto de 2014; 5 de Outubro de 2014; 1 de Novembro de 2014; 1 de Dezembro de 2014; 8 de Dezembro de 2014 e 25 de Dezembro de 2014; com início às 00h00 de cada um desses dias e termo às 02h00 do dia seguinte».

2- O pré-aviso de greve consta como anexo da ata da reunião realizada a 18 de Dezembro de 2013, na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, o qual aqui se dá por integralmente reproduzido.

3- Em 18 de Dezembro de 2013 foi realizada uma reunião na DGERT, convocada ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (CT). No âmbito da citada reunião não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos.

4- No dia 18 de Dezembro de 2013, a DGERT enviou à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES) o referido pré-aviso, bem como a ata da reunião realizada entre o SNM e a STCP, nos termos do número 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro.

5- Trata-se de uma empresa do setor empresarial do estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do CT.

6- Em conformidade com o disposto no número 3 do artigo 24.º e no número 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, o CES procedeu às diligências legais necessárias à formação do Tribunal Arbitral, cuja composição é a seguinte:

Árbitro presidente: Luís Pais Antunes;

Árbitro dos trabalhadores: Eduardo Allen;

Árbitro dos empregadores: Carlos Proença.

## II - Audiência das partes

7- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 23 de Dezembro de 2013, pelas 11h00, tendo procedido a uma primeira apreciação do processo e à audição dos sindicatos e dos STCP, na pessoa dos respectivos representantes que apresentaram as credenciais juntas aos autos e devidamente rubricadas.

O SITRA, o STRUN e o SMTP fizeram-se representar por:

Vitor Pereira.

O SNM fez-se representar por:

Manuel Oliveira.

Os STCP fizeram-se representar por:

Luísa Campolargo;

Carlos Militão.

8- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal

Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados. Contudo, não se mostraram disponíveis para chegar a qualquer acordo susceptível de dispensar a decisão deste Tribunal Arbitral.

9- Por acórdão de 27 de Dezembro de 2013, o Tribunal Arbitral deliberou, nomeadamente (parte III, Fundamentação):

«7. Resulta do que precede não dispor este Tribunal dos elementos necessários para proceder à fixação de serviços mínimos relativamente às datas constantes do pré-aviso posteriores a Janeiro de 2014 (ou seja, para os dias 4 de Março de 2014; 18 de Abril de 2014; 20 de Abril de 2014; 25 de Abril de 2014; 1 de Maio de 2014; 10 de Junho de 2014; 19 de Junho de 2014; 24 de Junho de 2014; 15 de Agosto de 2014; 5 de Outubro de 2014; 1 de Novembro de 2014; 1 de Dezembro de 2014; 8 de Dezembro de 2014 e 25 de Dezembro de 2014).

8. Em conformidade, o presente acórdão tem unicamente por objecto a greve decretada para o período compreendido entre as 00h00 do dia 1 de Janeiro e as 02h00 do dia 2 de Janeiro de 2014, devendo este tribunal pronunciar-se sobre as greves nas datas posteriores em conformidade com o disposto no número 4 do artigo 27.º do Decreto-Lei número 259/2009, ou seja até 48h00 antes do respetivo início.»

10- A decisão então adotada pelo Tribunal Arbitral limitou-se, assim, a definir os serviços mínimos a fixar para o dia 1 de Janeiro de 2014.

11- Posteriormente, foram os representantes das partes convidados, por mail dirigido a 24 de Fevereiro de 2014, a pronunciarem-se «por escrito e no prazo de 48h, acerca da fixação de serviços mínimos para a greve a decorrer entre as 00h00 de 4 de março e as 02h00 de 5 de março do corrente ano» - o que fizeram atempadamente - vindo este Tribunal a adoptar nova decisão, por acórdão datado de 28 de Fevereiro de 2014, em que fixou os serviços mínimos para o período em causa.

12- No dia 10 de Abril de 2014 foram, de novo, os representantes das partes convidados a pronunciarem-se «por escrito até às 12h00 de segunda-feira, dia 14 de abril de 2014, acerca da fixação de serviços mínimos para as greves a decorrerem entre as 00h00 e as 24h00 dos dias 18, 20 e 25 de abril e de 1 de maio do corrente ano».

13- Por mail de 13 de Abril, o SMTP considerou-se que, tratando-se de «...feriados festivos não deverá existir serviços mínimos, tanto mais que a empresa (STCP) autoriza a dispensa de prestação de trabalho nesses dias (feriados atuais) tendo sempre disponíveis nesses dias os trabalhadores não aderentes da greve e porventura poderá é acontecer diminutas perturbações ao normal funcionamento do serviço». Idêntica resposta foi remetida pelo STRUN por mail datado de 14 de Abril.

14- A 14 de Abril, os representantes do SNM e do SITRA pronunciaram-se no sentido de «não vislumbra[em] qualquer razão que justifique alterar o já decidido, reiterado desta forma a posição inicial, conforme consta do processo em assunto referenciado», mais acrescentando não entenderem «o motivo pelo qual se adota tal procedimento, tão pouco percebe o alcance legislativo, sabendo-se que qualquer decisão



jurídica, só é passível de alteração em sede de recurso ou eventualmente por acordo das partes».

15-Igualmente por *mail* dirigido ao CES a 14 de Abril, os STCP consideraram «imprescindível a manutenção de 20 % do que é o serviço normal para um domingo no que se refere ao diurno e noturno e de 50 % para a madrugada para os dias 18, 20, 25 de abril e 1 de maio pese embora seja a sexta feira um dia de procura maior de transporte público uma vez que o comércio reforça o seu horário de dia normal», mais solicitando «que não sejam designados serviços mínimos para as linhas circulares, 300, 301, 302 e 303 uma vez são linhas que só fazem sentido terem serviço quando as restantes funcionam uma vez que efetuam ligações entre as linhas radiais e destas estão dependentes». Na sua tomada de posição, os STCP juntaram um mapa com uma proposta detalhada de serviços mínimos para as diferentes linhas (diurno, noturno e madrugada), implicando a realização de 58 serviços diurnos (que correspondem a 20 % dos 289 serviços de um domingo), 11 serviços noturnos (que também correspondem a 20 % dos 57 serviços noturnos) e 5 dos 11 serviços das linhas da rede da madrugada.

16-O Tribunal Arbitral reuniu no dia 14 de Abril de 2014 nas instalações do CES para apreciar o processo e analisar as comunicações remetidas pelos representantes das partes.

### III - Fundamentação

17-Considera o tribunal, em primeiro lugar, que, tendo em conta a proximidade dos quatro dias de greve (Sexta Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril e Primeiro de Maio) que ocorrem num período inferior a duas semanas, se justifica proceder à sua análise conjunta do ponto de vista da eventual fixação de serviços mínimos. Deve, contudo, relevar-se que estamos em presença de eventos de natureza diferente e em que as próprias necessidades sociais impreteríveis a atender podem apresentar contornos diferentes. A este propósito, merece especial referência o exercício do direito de manifestação constitucionalmente consagrado no artigo 45.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), particularmente relevante nas datas de 25 de Abril e Primeiro de Maio.

18-A CRP garante o direito à greve dos trabalhadores (cf. artigo 57.º, número 1, da CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (artigo 57.º, número 3, da CRP). Nestes termos, o CT prevê a obrigação das associações sindicais e dos trabalhadores aderentes de assegurar, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» (números 1 e alínea *h*) do número 2 do artigo 537.º CT).

19-A fixação de serviços mínimos depende, assim, da existência de necessidades sociais impreteríveis. A verificação da existência de necessidades sociais impreteríveis para efeitos de fixação de serviços mínimos deve fazer-se, em primeira linha, por referência aos valores constitucionais e aos direitos fundamentais dos cidadãos que importe compatibilizar com o direito à greve. Mas exige igualmente que sejam

tomadas em devida consideração as circunstâncias específicas de cada caso concreto, desde logo a questão de saber se o exercício do direito à greve num dado contexto temporal restringe ou põe em causa o exercício, em concreto, de outros direitos fundamentais.

20-A deslocação das pessoas tem sido considerada de forma consistente como uma necessidade social impreterível, tendo em conta o direito fundamental autonomamente previsto e garantido pela CRP no seu artigo 44.º. De igual modo, tem sido considerado que este direito fundamental é, frequentemente, pressuposto do exercício de outros direitos fundamentais constitucionalmente protegidos, como sejam, por exemplo, o direito ao trabalho (artigo 58.º da CRP), à saúde (artigo 64.º da CRP) e à educação (artigo 73.º da CRP). O mesmo se diga relativamente ao direito de manifestação, já acima aludido, em particular quando a greve coincide com datas em que tradicionalmente se realizam importantes manifestações que evocam momentos relevantes da nossa história e da nossa vida social.

21-Não se ignora também a relevância que podem assumir as deslocações para obtenção de cuidados enquanto utentes de serviços de saúde ou, ainda, para apoio a familiares ou pessoas em situação de fragilidade, nomeadamente idosos, as quais configuram situações susceptíveis de ser qualificadas como necessidades sociais impreteríveis. Por outro lado, deve igualmente tomar-se em devida consideração - nos dois primeiros dias abrangidos pela greve, a Sexta Feira Santa e o Domingo de Páscoa - a importância daquelas datas no calendário litúrgico e o impacto que as restrições ao direito de deslocação podem ter no livre exercício do direito à liberdade de religião e de culto consagrada no artigo 41.º da CRP. Por fim, poderá ainda estar em causa o exercício do direito fundamental ao lazer, consagrado na alínea *d*) do número 1 do artigo 59.º da CRP, especialmente relevante em períodos festivos, como os envolvidos na presente greve.

22-Definida que esteja a existência de necessidades sociais impreteríveis a cuja satisfação importa ocorrer, impõe-se definir quais os serviços mínimos cuja prestação é indispensável para assegurar a satisfação daquelas necessidades.

23-A este propósito, deve sublinhar-se que a fixação, em concreto, dos serviços mínimos dependerá, ainda, da existência de outras greves no sector dos transportes e do impacto que um eventual efeito cumulativo de tais greves poderá implicar em termos de restrições ao exercício de outros direitos fundamentais dos cidadãos que importe compatibilizar com o direito à greve.

24-Da análise em concreto do potencial conflito entre o exercício constitucionalmente garantido do direito à greve no caso presente e a satisfação de necessidades sociais impreteríveis parece resultar desde logo que o dia em que esse conflito é menos visível é o Domingo de Páscoa. Trata-se de um dia de maior recolhimento familiar e com menor número de deslocações no perímetro urbano. Já a Sexta Feira Santa é um dia em que ocorrem diversas manifestações religiosas de especial relevo, para além de existir uma actividade comercial significativa que implica a deslocação de muitos utilizadores de transportes públicos. Por seu lado, os dias 25 de Abril e 1.º de Maio são caracterizados pela natureza festiva

das manifestações e eventos que se realizam em vários pontos da cidade.

25- Resulta, também, da análise das necessidades sociais impreteríveis a satisfazer nos dias em causa que as mesmas se concentram principalmente num período temporal relativamente limitado, já que as necessidades de deslocação não se «desdobram» de forma idêntica ao longo do dia, sendo mais importantes no período compreendido entre as 11h00 e as 21h00.

26- Em face do que precede, e tendo em conta os limites decorrentes do princípio da proporcionalidade, nas suas vertentes de «necessidade», «adequação» e «proporcionalidade em sentido restrito», o Tribunal Arbitral entende que a fixação de serviços mínimos em matéria de transporte rodoviário de passageiros na área do Porto deve ser especialmente limitada, quer quanto ao número de linhas em serviço, quer quanto ao período temporal abrangido.

27- A limitação dos serviços mínimos a fixar decorre igualmente do facto de não estarem previstas outras greves do sector dos transportes na área do Porto, prevendo-se que o metro mantenha o seu normal funcionamento e que se encontre também assegurado o serviço de transporte rodoviário de passageiros por empresas privadas.

#### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade:

1- Não fixar serviços mínimos para o período compreendido entre as 00h00 do dia 20 de Abril e as 02h00 do dia 21 de Abril de 2014.

2- Fixar serviços mínimos para o período compreendido entre as 11h00 e as 21h00 dos dias 18 de Abril, 25 de Abril e 1 de Maio, nos termos indicados no mapa anexo.

3- Devem ser assegurados os serviços necessários à segurança das instalações e do equipamento, no âmbito da responsabilidade dos trabalhadores abrangidos pelo pré-aviso de greve.

4- Devem ser assegurados os serviços necessários ao funcionamento de portarias.

5- Devem ser assegurados os serviços necessários ao funcionamento do carro de apoio à desempanagem e linha aérea.

6- Devem ser assegurados os serviços necessários ao funcionamento do posto médico.

7- Devem ser igualmente assegurados outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

8- Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos são designados, nos termos legais, pelas associações sindicais que declararam a greve, até 48 horas antes do início do período de greve ou, se estes não o fizerem, deve a empresa proceder a essa designação, tendo em atenção os princípios da necessidade e da adequação.

9- A prestação dos serviços mínimos deve ser satisfeita pelos trabalhadores não aderentes à greve. Para o efeito, a empresa deve alocar, tanto quanto possível, a prestação des-

ses trabalhadores às carreiras indicadas no mapa anexo. O recurso à prestação de trabalho de aderentes à greve apenas será possível quando as necessidades correspondentes não puderem ser satisfeitas através do recurso ao trabalho de não aderentes à greve.

Lisboa, 15 de Abril de 2014.

*Luís Pais Antunes*, árbitro presidente.

*Eduardo Allen*, árbitro de parte trabalhadora.

*Carlos Proença*, árbitro de parte empregadora.

#### ANEXO

#### **Linhas a assegurar entre as 11h00 e as 21h00 dos dias 18 de Abril, 25 de Abril e 1 de Maio de 2014, ao abrigo dos serviços mínimos fixados pelo Tribunal Arbitral**

Linha	Número de serviços
200	2
201	2
204	2
205	3
208	2
305	2
500	2
600	2
602	2
701	3
702	2
704	3
800	2
801	2
901/906	3
903	3
907	2
Total	39

#### **Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE no dia 16 de janeiro de 2014**

##### **Arbitragem obrigatória**

Número de processo: 01/2014-SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve Metropolitano de Lisboa, EPE, vários sindicatos, 16 de janeiro de 2014 (greve parcial), nos termos definidos nos respetivos avisos prévios de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

## Acordão

### I - Antecedentes

1- A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), o Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano de Lisboa (STTM), o Sindicato da Manutenção do Metropolitano (SINDEM), o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA) e o Sindicato de Quadros Técnicos (SENSIQ), remeteram, com data de 31 de dezembro de 2013, pré-avisos de greve, ao conselho de administração do Metropolitano de Lisboa, EPE (adiante METRO Lx).

Os pré-avisos referem-se a uma greve no dia 16 de janeiro de 2014, «no período entre as 05h00 e as 10h00 para a generalidade dos trabalhadores e no período compreendido entre as 08h00 e as 12h30 para os trabalhadores administrativos, apoio e técnicos superiores», como consta do aviso prévio de greve.

2- A 7 de janeiro de 2014, foi recebido, por correio eletrónico no Conselho Económico e Social (adiante CES), um *e-mail* da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (adiante DGERT), dirigido à sua secretária-geral, para efeitos do disposto na alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, acompanhado de cópias dos seguintes documentos:

*a*) Ata da reunião, convocada pela DGERT nos termos do número 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 7 de janeiro de 2014;

*b*) Aviso prévio de greve emitido conjuntamente pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), pelo Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano (STTM), pelo Sindicato da Manutenção do Metropolitano (SINDEM), pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA), e pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (FETESE).

*c*) Aviso prévio de greve parcial emitido pelo Sindicato de Quadros e Técnicos (SENSIQ), no qual manifesta a sua adesão à mesma greve.

*d*) Proposta de serviços mínimos elaborada pelo Metropolitano de Lisboa, EPE, com data de 6 de janeiro de 2014 (intitulada «Serviços mínimos no Metropolitano de Lisboa, EPE, dia 16 de janeiro de 2014») e respetivos anexos, que, nos termos da ata acima referida, foi apresentada na reunião promovida pela DGERT.

3- Da ata acima mencionada, consta ainda que «os serviços mínimos não estão regulados nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho» e, por outro lado, que na reunião, convocada precisamente para chegar à definição desses serviços por acordo entre as partes, não foi possível obter um consenso quanto ao tema.

4- Da referida ata, para além das informações indicadas, consta ainda que a FETESE afirmou subscrever o pré-aviso de greve e «(...) que no âmbito da sua representatividade na greve em causa, nesta empresa em concreto, e pela natureza das funções administrativas não exige a definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos, instalações, nem à satisfação de necessidades sociais impre-

teríveis (...).».

### II - O Tribunal Arbitral e audição das partes

5- É manifesto que, conforme informação prestada pela DGERT, no presente caso se verificam os pressupostos de que o disposto na alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do CT faz depender a intervenção do Tribunal Arbitral, a constituir nos termos da legislação aplicável.

Tribunal que, neste caso, ficou constituído por:

Árbitro presidente: Luís Gonçalves da Silva;

Árbitro dos trabalhadores: Ana Cisa;

Árbitro dos empregadores: Manuel Cavaleiro Brandão;

que reuniu em 10 de janeiro de 2014, pelas 10h30, nas instalações do CES. Depois de uma primeira ponderação do assunto e das suas conexões com outras situações semelhantes, foram ouvidas as partes. Primeiro teve lugar a audição dos representantes das associações sindicais e depois dos representantes da empresa, que se apresentaram devidamente credenciados.

A FECTRANS fez-se representar por:

Anabela Paulo Silva Carvalheira;

Paulo Jorge Machado Ferreira.

O STTM fez-se representar por:

José Manuel da Silva Marques;

José Augusto Ferreira Rodrigues.

O SINDEM fez-se representar por:

Luís Carlos Conceição Matias Franco;

José Carlos Estêvão Silveira;

Miguel Luís Oliveira Branco;

António dos Santos Lares.

O SITRA fez-se representar por:

Nuno Ricardo Alves Fonseca.

O SENSIQ fez-se representar por:

Maria da Natividade dos Anjos Marques.

O Metropolitano de Lisboa, por sua vez, fez-se representar por:

Margarida Maria Melo de Sousa Loureiro;

António Manuel Elísio Gonçalves;

José Manuel Azevedo Gonçalves.

6- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados, juntando documentos, que integram os respetivos autos.

### III - Enquadramento e fundamentação

7- Importa começar por salientar que o direito à greve é um direito fundamental (artigo 57.º, número 1, da CRP e artigo 530.º do CT).

Não se trata, no entanto, de um direito absoluto. E, por isso mesmo, deve ser articulado com outros valores do ordenamento, o que explica a obrigação dos serviços mínimos, i.e., a necessidade de assegurar os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem

como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (artigo 57.º, número 2, da CRP, e artigo 537.º, números 1 a 3, do CT);

Com efeito, a realização destes serviços assenta na necessidade de salvaguardar outros direitos fundamentais, desde logo com dignidade constitucional, como são, em geral a liberdade de iniciativa económica e o direito de propriedade privada (artigos 61.º, número 1, e 62.º, número 1, da CRP), bem como, e no caso dos transportes públicos, o direito de deslocação e a liberdade de circulação no território nacional (artigo 44.º, número 1, da CRP), direito ao trabalho (artigo 58.º, número 1) e à saúde (artigo 64.º, número 1), entre outros.

8- Não podemos deixar de ter presente que, de acordo com o plasmado no CT, a atividade do Metropolitano de Lisboa se destina à satisfação de necessidades impreteríveis, uma vez que se subsume no setor dos transportes (artigo 537.º, número 2, alínea h)).

Acontece, no entanto, que, como bem foi sublinhado no acórdão número 16/2013, na esteira de outros processos, ainda que não de forma pacífica (acórdão número 5/2013), «Os serviços prestados pelas entidades enumeradas no artigo 537.º, 2, do CT (...) são em princípio e de acordo com o disposto na própria lei, necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis por corresponderem ao conteúdo de direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa.

Contudo, como tem sido repetidamente recordado em anteriores decisões arbitrais que se pronunciaram sobre a fixação de serviços mínimos, há que atentar nas circunstâncias de cada caso para apurar se a ausência da prestação de tais serviços conduz ou não, em concreto, a situações irreversíveis de violação dos direitos mencionados.

Especialmente quando estão em causa conflitos de direitos, como é o caso presente, em que a não prestação de serviços corresponde ao exercício de um direito fundamental dos trabalhadores: o direito de fazer greve.

Por isso mesmo é que a lei - artigo 538.º, 5, do CT - dispõe que a definição de serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Trata-se, sem dúvida, de uma afirmação de princípio, pois só a consideração das circunstâncias de cada caso é que permitirá determinar se se está perante uma situação em que a falta da prestação de serviços por qualquer das empresas ou estabelecimentos referidos implica a insatisfação de tais necessidades.

(...))».

E mais especificamente sobre o Metropolitano de Lisboa (acórdão número 4/2013),

«não nos parece que só porque uma determinada atividade consta do elenco legal de atividades que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, tenha que haver automaticamente fixação de serviços mínimos, para além dos necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações. As circunstâncias concretas do caso - nomeadamente, a curta duração da greve (como sucede no caso presente), subsistência de outros meios de transporte alternativos (em relação aos quais não temos notícias de greve) -

podem, a nosso ver, justificar que não sejam fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições».

9- É que não podemos ignorar que a existência de serviços mínimos é uma concretização do princípio geral de concórdância prática, presente no regime das restrições aos direitos fundamentais, que está sujeito aos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT). Ou seja: o quantum dos serviços mínimos tem de ser exigível, i.e., as medidas restritivas devem ser necessárias, pois inexistente outro meio menos gravoso para o direito à greve; adequado para salvaguardar os outros bens constitucionalmente protegidos; e, finalmente, tem de cumprir a obrigação de respeito pela justa medida, i.e., haver proporcionalidade entre a medida da restrição - do direito à greve - e a salvaguarda dos outros bens jurídicos;

Significa isto, portanto, que poderemos concluir que, na situação concreta, não se justifica a fixação de serviços mínimos. Na verdade, como bem sublinhou o acórdão número 47/2013,

«... há que ponderar as consequências previsíveis da greve, a sua duração, a existência de meios alternativos para satisfazer as mesmas necessidades, para referir apenas alguns fatores. Uma greve algumas horas não coloca os mesmos problemas e, mesmo na área dos transportes, não será, de certo, indiferente tratar-se de uma greve que afeta uma povoação isolada e sem outros meios de transporte ao seu alcance ou uma greve numa grande urbe em que existem meios alternativos eficazes de transporte num dia para o qual não estão anunciadas outras greves».

E, de facto, também, no presente caso inexistem outras greves no sector dos transportes agendadas para o dia da presente paralisação, conforme informação fornecida pela administração laboral.

10- Acresce que, e como também foi notado no já citado acórdão número 4/2013, «Mantemos o entendimento, já afirmado em acórdão anterior (Proc. 51/2010-SM) de que «ponderamos como direito fundamental que pode justificar limites do direito à greve, o direito à saúde e designadamente o direito a tratamento médico nas urgências dos hospitais centrais, mas o próprio desenho da rede do metropolitano e factos concretos que nos foram transmitidos (...) (como a ausência de acessibilidades a deficientes motores na estação mais próxima do Hospital de Santa Maria) convencem-nos que a manutenção dessa linha em funcionamento não permitiria, só por si um fácil acesso a essa urgência».

Decorre, então, do exposto que não ficou demonstrado que as específicas características da presente greve justificassem a fixação de serviços mínimos.

11- Por fim, saliente-se ainda que a empresa apresentou uma proposta de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações, tendo a mesma sido objecto de contraditório pelos sindicatos, conforme documentos constantes dos autos.

Relativamente a este ponto, em que também não se verificou um consenso, o tribunal considera que a exposição apresentada pela empresa - não obstante a posição dos sindicatos - e, por outro lado, as especiais responsabilidades daquela na delimitação dos meios humanos e técnicos no cum-

primário dos serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, sustentam o acolhimento da proposta do metro.

#### IV - Decisão

Deste modo, tendo presente que as circunstâncias deste caso são semelhantes à que se verificaram noutros processos, nomeadamente nos acordos números 1, 4, 47, 59 e 67 de 2013, bem como o estatuído no artigo 27.º, número 3, do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, o Tribunal Arbitral entende, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos durante o período da greve:

1- Serão assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações;

2- Tais serviços consistirão, concretamente, entre as 05h00 e as 10h00, na afetação, ao posto de comando central, de três trabalhadores (um inspetor de movimento; um encarregado de movimento e um encarregado de sala de comando e de energia).

3- Não serão fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições.

Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos tal como definidos, deverão os representantes dos sindicatos, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, com menção do nome e número de colaborador de empresa, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, à empresa Metropolitana de Lisboa, caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

Lisboa, 13 de janeiro de 2014.

*Luís Gonçalves da Silva*, árbitro presidente.

*Ana Cisa*, árbitro de parte trabalhadora.

*Manuel Cavaleiro Brandão*, árbitro de parte empregadora.

### **Greve no Metropolitano de Lisboa, EPE no dia 23 de janeiro de 2014**

#### **Arbitragem obrigatória**

Número de processo: 02/2014-SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve Metropolitano de Lisboa, EPE, vários sindicatos, 23 de janeiro de 2014 (greve parcial), nos termos definidos nos respetivos avisos prévios de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acordão**

##### I - Antecedentes

1- A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), o Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano de Lisboa (STTM), o Sindicato da Manutenção do Metropolitano (SINDEM), o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA) e o Sindicato de Quadros Técnicos (SENSIQ), remeteram, com datas de 7 e 8 de janeiro de 2014, pré-avisos de greve, ao conselho de administração do Metropolitano de Lisboa, EPE (adiante METRO Lx).

Os pré-avisos referem-se a uma greve no dia 23 de janeiro de 2014, «no período entre as 06h00 e as 10h00 para a generalidade dos trabalhadores e no período compreendido entre as 08h00 e as 12h30 para os trabalhadores administrativos, apoio e técnicos superiores», como consta do aviso prévio de greve.

2- A 13 de janeiro de 2014, foi recebido, por correio eletrónico no Conselho Económico e Social (adiante CES), um e-mail da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (adiante DGERT), dirigido à sua secretária-geral, para efeitos do disposto na alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, acompanhado de cópias dos seguintes documentos:

*a*) Ata da reunião, convocada pela DGERT nos termos do número 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 10 de janeiro de 2014;

*b*) Aviso prévio de greve emitido conjuntamente pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), pelo Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano (STTM), pelo Sindicato da Manutenção do Metropolitano (SINDEM), pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA), e pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (FETESE).

*c*) Aviso prévio de greve parcial emitido pelo Sindicato de Quadros e Técnicos (SENSIQ), no qual manifesta a sua adesão à mesma greve.

*d*) Proposta de serviços mínimos elaborada pelo Metropolitano de Lisboa, EPE, com data de 9 de janeiro de 2014 (intitulada «Serviços mínimos no Metropolitano de Lisboa, EPE, dia 23 de janeiro de 2014») e respetivos anexos, que, nos termos da ata acima referida, foi apresentada na reunião promovida pela DGERT.

3- Da ata acima mencionada, consta ainda que «os serviços mínimos não estão regulados nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho» e, por outro lado, que na reunião, convocada precisamente para chegar à definição desses serviços por acordo entre as partes, não foi possível obter um consenso quanto ao tema.

4- Da referida ata, para além das informações indicadas, consta ainda que a FETESE afirmou subscrever o pré-aviso de greve e «(...) que no âmbito da sua representatividade na greve em causa, nesta empresa em concreto, e pela natureza das funções administrativas não exige a definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos,

instalações, nem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (...)).»

## II - O Tribunal Arbitral e audição das partes

5- É manifesto que, conforme informação prestada pela DGERT, no presente caso se verificam os pressupostos de que o disposto na alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do CT faz depender a intervenção do Tribunal Arbitral, a constituir nos termos da legislação aplicável.

Tribunal que, neste caso, ficou constituído por:

Árbitro presidente: João Leal Amado;

Árbitro dos trabalhadores: Alexandra Simão José;

Árbitro dos empregadores: Rafael Campos Pereira.

que reuniu em 17 de janeiro de 2014, pelas 10h00, nas instalações do CES. Depois de uma primeira ponderação do assunto e das suas conexões com outras situações semelhantes, foram ouvidas as partes. Primeiro teve lugar a audição dos representantes das associações sindicais e depois dos representantes da empresa, que se apresentaram credenciados.

A FECTRANS fez-se representar por:

Anabela Paulo Silva Carvalheira;

Paulo Jorge Machado Ferreira;

Carlos Carrilho de Macedo.

O STTM fez-se representar por:

José Manuel da Silva Marques;

José Augusto Ferreira Rodrigues;

Rui Manuel Silva bastos Moniz Ferreira.

O SINDEM fez-se representar por:

José Carlos Estêvão Silveira;

Miguel Luís Oliveira Branco;

Luís Carlos da Conceição Matias Franco;

António dos Santos Leires.

O SITRA fez-se representar por:

Nuno Ricardo Alves Fonseca.

O SENSIQ fez-se representar por:

Rodolfo Frederico Beja Lima Knapic.

O Metropolitano de Lisboa, por sua vez, fez-se representar por:

Margarida Maria Melo de Sousa Loureiro;

António Manuel Elísio Gonçalves;

José Manuel Azevedo Gonçalves.

6- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados, juntando diversos documentos, que integram os respetivos autos.

## III - enquadramento jurídico e fundamentação

7- Resulta do disposto no número 1 do artigo 537.º do CT que, nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.

E, de acordo com o disposto na alínea *h*) do número 2 do mesmo artigo, os «Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas», integram a lista exemplificativa de setores em que o legislador considera poder estar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa e dos números 1 do artigo 537.º e número 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação do serviço de transportes deverá ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, mas sempre no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, e na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

8- Uma coisa tem este TA como segura: as ideias de prejuízo, de perturbação, de incómodo e de transtorno acompanham a definição mesma de greve. A greve analisa-se num direito que consiste, precisamente, em causar prejuízos a outrem (desde logo, à entidade empregadora) e em criar transtornos de vária ordem aos utentes do serviço paralisado. Neste quadro, o direito à greve poderá, decerto, ter de ceder, mas só quando aqueles prejuízos ou transtornos se revelarem socialmente intoleráveis, vale dizer, só quando a paralisação da atividade inerente à greve se revelar apta a comprometer a satisfação de necessidades sociais impreteríveis - isto é, necessidades cuja não satisfação tempestiva provoque danos irremediáveis.

9- A definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, implica sempre uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional. Impõe-se aqui, por conseguinte, uma tarefa de ponderação de bens, avaliando da importância da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito absoluto, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

Reiteramos, assim, que, numa ótica jurídico-constitucionalmente adequada, impõe-se sempre proceder a uma análise casuística da greve em questão, para apurar se há ou não necessidades sociais impreteríveis que a mesma venha colocar em xeque e cuja satisfação deva ser salvaguardada através da prestação de serviços mínimos pelos grevistas (neste sentido, por último, cfr. a decisão proferida pelo TA no Processo n.º 1/2014). E, em rigor, uma necessidade social só será impreterível quando não puder deixar de ser satisfeita, quando for inadiável, quando se tornar imperioso satisfazê-la, quando for socialmente intolerável que a mesma seja sacrificada.

10- No caso em apreço, a conclusão a que se chega é a de que não se impõe, ao abrigo dos critérios constitucionais e legais, a definição de serviços mínimos relativos à circulação das composições, até por se tratar de uma greve de curta duração e havendo como há outros meios alternativos de transporte ao dispor dos cidadãos. Entende, por isso, este

tribunal, que, independentemente das questões atinentes à matéria da segurança do funcionamento do METRO em regime de serviços mínimos, as circunstâncias específicas em que ocorre esta greve não justificam a adoção dos serviços mínimos propostos pelo METRO.

11- O direito de deslocação é, sem dúvida, um direito fundamental de todos os cidadãos, nos termos do artigo 44.º da CRP, mas dele não decorre forçosamente que os cidadãos tenham o direito de se deslocar, em dia de greve, utilizando as ligações disponibilizadas pelo METRO. A mobilidade e a deslocação de pessoas no interior da cidade de Lisboa e na zona de acesso a outras localidades limítrofes não são anuladas pela circunstância de os trabalhadores do METRO fazerem greve. Com efeito, existem outros meios de transporte através dos quais os cidadãos em causa poderão exercer o seu direito de deslocação, sem com isso comprimirem o direito de greve daqueles trabalhadores. Meios alternativos estes, porventura, mais onerosos e menos adequados do que as referidas ligações do METRO - mas esse, julga-se, é o preço a pagar pelos utentes, num ordenamento jurídico-constitucional que eleva a greve à condição de direito fundamental dos trabalhadores e perante uma greve de tão curta duração como aquela que é objeto da presente decisão.

12- Nas palavras do acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 4 de maio de 2011, não se afigura que, no caso em apreço, a «salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» seja afetada de modo excessivo, desproporcionado ou irreversível pela não fixação de serviços mínimos relativamente à circulação das composições do METRO, para além daqueles que constam do aviso prévio.

É ainda de mencionar o facto de haver numerosas decisões arbitrais anteriores que estabeleceram esta mesma orientação de só fixar obrigações no que respeita à segurança e manutenção do equipamento e instalações: a título de exemplo, por último, cfr. as decisões proferidas nos processos n.º 47/2013, 48/2013, 53/2013, 59/2013, 67/2013 e 1/2014.

De resto, estas diversas decisões com uma mesma orientação são ainda objeto de uma alusão legal específica no artigo 27.º, número 3, do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de novembro, segundo o qual «Após três decisões no mesmo sentido em casos em que as partes sejam as mesmas e cujos elementos relevantes para a decisão sobre os serviços mínimos a prestar e os meios necessários para os assegurar sejam idênticos, caso a última decisão tenha sido proferida há menos de três anos, o tribunal pode, em iguais circunstâncias, decidir de imediato nesse sentido, após a audição das partes e dispensando outras diligências instrutórias».

13- Por fim, saliente-se ainda que a empresa apresentou uma proposta de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações, sobre a qual os sindicatos tiveram oportunidade de se pronunciarem.

Relativamente a este ponto, em que também não se verificou um consenso, o tribunal, na esteira da decisão proferida no processo n.º 1/2014, considera que a exposição apresentada pela empresa - não obstante a posição dos sindicatos - e, por outro lado, as especiais responsabilidades daquela na delimitação dos meios humanos e técnicos no cumprimento

dos serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, sustentam o acolhimento da proposta do Metro, a qual, aliás, consubstancia uma medida menos restritiva do direito à greve dos trabalhadores em causa.

#### IV - Decisão

14- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide o seguinte quanto aos serviços mínimos durante o período de greve:

1- Serão assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações;

2- Tais serviços consistirão, concretamente, entre as 06h00 e as 10h00, na afetação, ao posto de comando central, de três trabalhadores (um inspetor de movimento; um encarregado de movimento e um encarregado de sala de comando e de energia).

3- Não serão fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições.

Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos tal como definidos, deverão os representantes dos sindicatos, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, com menção do respetivo nome e número, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, à empresa Metropolitano de Lisboa, caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

Lisboa, 17 de janeiro de 2014.

*João Leal Amado*, árbitro presidente.

*Alexandra Simão José*, árbitro de parte trabalhadora.

*Rafael Campos Pereira*, árbitro de parte empregadora.

### **Greve na CP Comboios de Portugal, EPE de 12 de março a 2 de maio de 2014**

#### **Arbitragem obrigatória**

Número de processo: 04/2014-SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve na CP (SNTSF), de 12 de março a 2 de maio de 2014 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

##### I - Os factos

1- A presente arbitragem resulta, por via da comunicação dirigida à secretária-geral do Conselho Económico e Social, com data de 28 de fevereiro de 2014, recebida nesse mesmo dia, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Traba-

lho (DGERT), de aviso prévio de greve dos trabalhadores da CP Comboios de Portugal, EPE (CP). Este aviso prévio foi feito pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário (SNTSF), estando a execução da greve prevista para o período das 00h00 de 12 de março às 24h00 do dia 2 de maio de 2014, nos termos ali precisados.

2- Foi realizada reunião na DGERT, convocada ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (adiante, CT).

3- Resulta da sobredita comunicação, bem como da ata da reunião realizada com o sindicato e a empresa, que não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, nem esta matéria é regulada pela regulamentação coletiva de trabalho aplicável. Dela consta ainda uma proposta de serviços mínimos da CP para os dias feriados (18, 20 e 25 de abril e 1 de maio de 2014) para os comboios suburbanos de Lisboa e Porto.

4- Acresce estar em causa empresa do setor empresarial do estado, razão por que o conflito em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b*) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT).

## II - Tribunal Arbitral e audição das partes

5- O Tribunal Arbitral foi constituído, nos termos do número 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

Árbitro presidente: António Casimiro Ferreira;

Árbitro dos trabalhadores: Ana Cisa;

Árbitro dos empregadores: Ana Jacinto Lopes.

Devidamente convocados, compareceram e foram ouvidos os representantes das partes interessadas, que apresentaram credenciais e cuja identificação consta dessas mesmas credenciais que, rubricadas pelos membros do Tribunal Arbitral, ficam juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

O SNTSF fez-se representar por:

Abílio Manuel Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho.

A CP fez-se representar por:

Raquel de Fátima Pinho Campos;

Carla Sofia Teixeira Marques Santana.

6- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados.

## III - Enquadramento jurídico

7- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1 do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do artigo 57.º CRP).

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser

interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como o direito à circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si, suscitando-se uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

O direito à greve poderá ter de ceder quando aqueles prejuízos ou transtornos a ela inerentes se revelarem socialmente intoleráveis, comprometendo a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

8- A greve em apreço tem uma duração temporal dilatada ainda que se limite a paralisar a prestação laboral em certos e determinados períodos (trabalho extraordinário, trabalho em dia de descanso semanal, trabalho em dia feriado, etc.). Na prática, o efeito da greve far-se-á sentir, sobretudo, nos dias feriados. A empresa formula uma proposta de fixação de serviços mínimos que se circunscreve aos dias feriados e, como referido, não inclui os comboios de longo curso e os regionais.

No entender do Tribunal Arbitral no setor dos transportes coletivos a questão dos serviços mínimos terá de ser equacionada em função de diversos fatores: *i*) saber se há populações que fiquem isoladas devido à greve em causa; *ii*) saber se existem ou não soluções alternativas de transporte (desde logo, mas não apenas, saber se, em lugar do transporte ferroviário, poderá haver lugar ao transporte rodoviário); *iii*) saber se a greve é de curta duração ou se irá interromper a prestação laboral durante um período temporal alargado, de vários dias seguidos ou, até, semanas consecutivas.

9- A greve em apreço terá maior impacto nos dias feriados, em que a maioria das empresas suspenderá a respetiva laboração (artigo 236.º do CT). Os feriados são dias em que o nível de circulação diminui. Tipicamente, necessidades sociais como a de deslocação para os locais de trabalho, para a escola ou para os serviços de saúde far-se-ão sentir com muito menos intensidade num dia feriado. Nessa medida, a cadência da circulação dos transportes coletivos de passageiros acomoda esta realidade. E, por outro lado, tanto quanto é do conhecimento deste tribunal não estão marcadas greves para outros transportes coletivos para este período.

10- Sabe-se que, na resolução das questões relativas a necessidades sociais impreteríveis e à definição dos serviços mínimos a prestar, regista-se uma diversidade de interpretações, por estarem em causa a aplicação de conceitos jurídicos indeterminados. Por essa razão, as decisões dos diversos tribunais arbitrais registam diferentes entendimentos nesta matéria.

11- Tendo em conta a antecedência com que a presente greve foi divulgada, pensamos que, mesmo em situações limite em que possa não haver transporte coletivo alternativo, a ponderação e programação prévia de alternativas pelos utentes é possível.

## IV - Decisão

12- Tomando em consideração os aspetos supra referidos, o Tribunal Arbitral delibera por maioria, nos termos seguintes:



I - Todas as composições que hajam iniciado a marcha devem ser conduzidas ao respetivo destino e estacionadas em condições normais de segurança.

II - São assegurados os comboios de socorro, sempre que necessário.

Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve.

Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, devem as empresas proceder a essa designação.

Lisboa, 7 de março de 2014.

*António Casimiro Ferreira*, árbitro presidente.

*Ana Cisa*, árbitro de parte trabalhadora.

*Ana Jacinto Lopes*, árbitro de parte empregadora, (declaração de voto).

### **Declaração de voto de árbitro de parte empregadora**

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como o direito à circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si, suscitando-se uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

O Código do Trabalho consigna a obrigação da associação sindical e dos trabalhadores aderentes de assegurar, durante a greve, a «prestação de serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» nas empresas do setor dos transportes, como acontece no caso em apreço.

Apesar de não ser absoluto e dever ser condicionado, entendo que, salvo em casos excecionais, o direito à mobilidade e à circulação, deve ser considerado uma necessidade social impreterível.

Pelo exposto, não vejo razões para não serem fixados serviços mínimos nos dias feriados mencionados no pré-aviso de greve.

*Ana Jacinto Lopes.*

## **Greve na CP Comboios, EPE e Rede Ferroviária Nacional - REFER, EPE no dia 13 de março de 2014**

### **Arbitragem obrigatória**

Número de processo: 05/2014 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greves na CP Comboios, EPE e REFER, EPE, dia 13 de março de 2014, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

## **Acórdão**

### **I - Antecedentes e factos**

1- A presente arbitragem emerge, através da comunicação com data de 28 de fevereiro de 2014, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), à secretária-geral do Conselho Económico Social, de aviso prévio de greve conjunto dos trabalhadores CP Comboios de Portugal, EPE (CP), à CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, SA (CP Carga) e à Rede Ferroviária Nacional - REFER, EPE (REFER). Este aviso prévio foi subscrito pela Federação dos Sindicatos de Transporte e Comunicações (FECTRANS), o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário (SNTSF) e o Sindicato dos Quadros e Técnicos (SENSIQ), estando conforme o mencionado aviso prévio, a execução da greve prevista para o dia 13 de março de 2014.

2- Foi realizada uma reunião no Ministério da Solidariedade, do Emprego e Segurança Social, convocada ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (adiante CT).

No âmbito da citada reunião no Ministério da Solidariedade, do Emprego e Segurança Social não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos na CP e REFER. Foi, já, possível alcançar acordo, quanto a serviços mínimos, entre as associações sindicais e a CP Carga.

A CP, e REFER apresentaram propostas de serviços mínimos.

### **II - Tribunal Arbitral**

3- O Tribunal Arbitral foi constituído com a seguinte composição:

Árbitro presidente: Alexandre de Sousa Pinheiro;

Árbitro dos trabalhadores: José Frederico Simões Nogueira;

Árbitro dos empregadores: Cristina Nagy Morais.

O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 7 de março de 2014, pelas 11h00, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e das entidades empregadoras, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

O SNTSF fez-se representar por:

Abílio Carvalho.

O SENSIQ fez-se representar por:

Maria Natividade Marques.

A CP fez-se representar por:

Raquel de Fátima Pinho Campos;

Carla Sofia Teixeira Marques Santana.

A REFER fez-se representar por:

Alexandra Sofia Nogueira Barbosa.

A FECTRANS fez-se representar pelo SNTSF.

### III - Fundamentação

4- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1, do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3, do artigo 57.º CRP).

O direito à greve, como direito fundamental tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos como o direito à circulação, o direito à saúde, ao trabalho e direito à educação. Não existindo direitos absolutos nenhum dos citados pode prevalecer de *per si*.

No Código do Trabalho (CT) prevê-se a obrigação das associações sindicais e dos trabalhadores aderentes de assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis».

Assim, a fixação de serviços mínimos depende da existência de necessidades sociais impreteríveis.

5- O Código do Trabalho consigna a obrigação da associação sindical e dos trabalhadores aderentes de assegurar, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» nas empresas do setor de «transportes (...) relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional...» [números 1 e 2, alínea *h*], do artigo 537.º].

A inclusão da atividade transportadora de pessoas e carga no elenco legal das que satisfazem necessidades sociais impreteríveis permite que, mesmo em caso de greve, estas sejam asseguradas por via da fixação de serviços mínimos. Não se trata, porém, de exigência legal relativamente a todas as greves organizadas naquele setor. Serão as características do conflito, a sua extensão, o número previsível de trabalhadores aderentes ou, mesmo, a época em que ocorra, a determinar a (des)necessidade de o fazer e a medida da sua definição.

O critério basilar definido pela Constituição e a Lei para a definição de serviços mínimos consta do princípio da proporcionalidade.

6- No caso concreto, o tribunal teve em consideração o facto de se tratar de uma greve com a duração de um dia tratando-se este de um dia útil.

Consideraram-se excessivas as propostas de serviços mínimos apresentadas quer pela CP quer pela REFER, mas ainda assim o tribunal entendeu que por respeito aos direitos ao trabalho e à circulação se justificava fixar serviços mínimos nos períodos em que aqueles fossem particularmente afetados.

### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu unanimemente, definir os serviços mínimos na CP e REFER, nos termos seguintes:

1- Todos os comboios que tenham iniciado a sua marcha

deverão ser conduzidos ao seu destino e ser estacionados em condições de segurança. Desta forma, devem ser asseguradas todas as marchas necessárias ao fecho da rotação do material motor, manobras, bem como, escalados todos os trabalhadores necessários à realização dos comboios.

2- Relativamente aos comboios suburbanos do Porto e de Lisboa (constantes da proposta de serviços mínimos apresentada pela CP) atribuir à CP e à REFER a possibilidade de fazerem circular os seguintes comboios:

– Comboios suburbanos do Porto (a escolher pela empresa):

a) Linha do Douro: cinco comboios em sentido ascendente e cinco em sentido descendente;

b) Linha do Minho: quatro comboios em sentido ascendente e quatro em sentido descendente;

c) Linha do Norte: oito comboios em sentido ascendente e oito em sentido descendente;

d) Linha de Guimarães: três comboios em sentido ascendente e três em sentido descendente.

– Comboios suburbanos de Lisboa (a escolher pela empresa):

a) Família Sintra - Alverca: três comboios em sentido ascendente e três em sentido descendente;

b) Família Meleças - Oriente: oito comboios em sentido ascendente e oito em sentido descendente;

c) Família Rossio - Sintra: dez comboios em sentido ascendente e dez em sentido descendente;

d) Família Alcântara Terra - Azambuja: cinco comboios em sentido ascendente e cinco em sentido descendente;

e) Família Santa Apolónia - Castanheira do Ribatejo: quatro comboios em sentido ascendente e quatro em sentido descendente;

f) Família Cascais: dez comboios em sentido ascendente e dez em sentido descendente;

g) Família Oeiras: nove comboios em sentido ascendente e nove em sentido descendente;

h) Família Praias do Sado: três comboios em sentido ascendente e três em sentido descendente;

i) Família Setúbal: um comboio em sentido ascendente e um em sentido descendente.

3- Relativamente aos comboios de longo curso (constantes da proposta de serviços mínimos apresentada pela REFER) podem realizar-se os seguintes comboios com os números: 572, 670, 720, 721, 620 e 621.

4- Relativamente aos comboios regionais (constantes da proposta de serviços mínimos apresentada pela REFER) consagram-se para cada destino uma viagem de ida e outra de volta, com exceção dos destinos de e para Tui, Valença, Aveiro, Coimbra, Figueira da Foz e Tomar para os quais são estabelecidos dois comboios de ida e dois comboios de volta.

5- No que respeita aos serviços mínimos prestados no âmbito da REFER é imperativo abrir canal para os comboios necessários.

6- Os representantes dos sindicatos que declararam a greve devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a CP e a REFER fazê-lo,

caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação.

7- O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 7 de março de 2014.

*Alexandre de Sousa Pinheiro*, árbitro presidente.

*José Frederico Simões Nogueira*, árbitro de parte trabalhadora.

*Cristina Nagy Morais*, árbitro de parte empregadora.

## **Greve na Valorsul - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA de 17 a 20 de março de 2014**

### **Arbitragem obrigatória**

Número de processo: 06/2014 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Valorsul, SA (SITE/CSRA e STML), nos dias 17 a 20 de março de 2014, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acordão**

#### **I - Os factos**

1- A presente arbitragem emerge, através de comunicação com data de 6 de Março de 2014, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), à Secretária-Geral do Conselho Económico Social, de aviso prévio de greve dos trabalhadores da Valorsul - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA (Valorsul). Este aviso prévio conjunto é subscrito pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro, Sul e Regiões Autónomas (SITE/CSRA) e pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa (STML), estando a execução da greve prevista para o período das 00h00 do dia 17 de março até às 24h00 do dia 20 de março de 2014.

2- Foi realizada reunião na DGERT, convocada ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (adiante, CT).

3- Resulta da sobredita comunicação, bem como da ata da reunião realizada com os sindicatos e a empresa, que não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, nem esta matéria é regulada pela regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

#### **II - Tribunal Arbitral e audição das partes**

4- O Tribunal Arbitral foi constituído, nos termos do número 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

Árbitro presidente: João Leal Amado;

Árbitro dos trabalhadores: Alexandra Simão José;

Árbitro dos empregadores: Cristina Nagy Morais.

Devidamente convocados, compareceram e foram ouvidos os representantes das partes interessadas, que apresentaram credenciais e cuja identificação consta dessas mesmas credenciais que, rubricadas pelos membros do Tribunal Arbitral, ficam juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

O SITE/CSRA fez-se representar por:

António Joaquim Navalha Garcia;

Mário Jorge Jesus Matos;

Pedro Alexandre Mota da Silva Ramos;

Jaime Jorge Marques Freire;

Paulo Jorge Gomes Mendes;

Francisco José Mendes Almeida.

A Valorsul fez-se representar por:

Carlos Dinis de Sousa;

João Fernando Alexandre Neves;

João Emídio Alfaia Cardoso;

Marta Cristina Lóia Guerreiro;

Victor Manuel Marques.

O STML fez-se representar pelo SITE/CSRA.

5- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados, tendo a empresa referido que, por lapso, não tinha incluído na sua proposta de serviços mínimos seis condutores/motoristas para as estações de transferência de RSU solicitando que tal fosse considerado. Ouvido o sindicato sobre esta questão, disse que nada tinha a opor.

Da discussão com as partes resultou uma aproximação das posições daquelas nalguns aspetos que já constavam da decisão do processo n.º 18/2011-SM, bem como relativamente a alguns pontos da proposta de serviços mínimos da empresa.

Na sua decisão este tribunal levou em consideração este aspeto.

#### **III - Enquadramento jurídico**

6- É inquestionável que o direito de greve está consagrado como direito fundamental no artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sendo em tal artigo também prevista a necessidade de, em certas situações, serem assegurados serviços mínimos. Estes serviços não podem concretizar uma anulação objetiva do direito de greve, devendo, todavia, ser garantida, durante a greve, a segurança e manutenção dos equipamentos, bem como a satisfação de necessidades sociais impreteríveis (cfr. também artigo 538.º do CT).

7- Esta situação de conflito de direitos deve ser resolvida tendo presente o disposto no artigo 538.º, número 5, do CT (aplicabilidade dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade) e, por isso, a concretização dos serviços mínimos deve ser feita de uma forma especialmente cautelosa e prudente. Uma coisa tem este Tribunal Arbitral como segura: as ideias de prejuízo, de perturbação, de incómodo e de transtorno acompanham a definição de greve. A greve analisa-se num direito que consiste, precisamente, em causar prejuízos a outrem (desde logo, à entidade empregadora) e em criar transtornos de vária ordem aos beneficiários do serviço paralisado. Neste quadro, o direito à greve poderá, decerto, ter de ceder, mas só quando aqueles prejuízos ou transtornos se revelarem socialmente intoleráveis, vale dizer, só quando e na medida em que a paralisação da atividade inerente à greve se revelar apta a comprometer a satisfação de necessidades sociais impreteríveis - isto é, necessidades cuja não satisfação tempestiva provoque danos irremediáveis.

8- Impõe-se aqui, por conseguinte, uma tarefa de ponderação de bens, avaliando da importância da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito absoluto, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício. Reiteramos, assim, que se impõe sempre proceder a uma análise casuística da greve em questão, para apurar se há ou não necessidades sociais impreteríveis que a mesma venha colocar em xeque e cuja satisfação deva ser salvaguardada através da prestação de serviços mínimos pelos grevistas. E, em rigor, uma necessidade social só será impreterível quando não puder deixar de ser satisfeita, quando for inadiável, quando se tornar imperioso satisfazê-la, quando for socialmente intolerável que a mesma seja sacrificada.

9- Ou seja, no nosso modelo constitucional e legal, o direito de greve, e a circunstância de ela ser admissível no âmbito dos serviços públicos e universais de interesse geral, implica a possível criação de manifestas perturbações e incómodos aos cidadãos utentes, não sendo ponderável uma tese em que um conteúdo amplo para a definição de serviços mínimos em cada caso concreto destrua, na prática, a eficácia pretendida pela própria greve. Mas a Constituição e a Lei também não pretendem que o exercício do direito de greve seja concretizado de um modo que se torne indiferente a outros valores e direitos que merecem a tutela do direito e a real disponibilidade de serviços públicos no sentido da satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

10- Na apreciação dos fundamentos invocados pelas partes, o Tribunal Arbitral deve, por isso, ter em atenção a natureza da atividade em que se enquadra a relação de trabalho, o que, no caso em apreço, implica articular o direito à greve com a salvaguarda da salubridade pública e a prevenção de riscos sérios para a saúde pública.

#### IV - Decisão

Este Tribunal Arbitral decide por unanimidade definir os seguintes serviços mínimos para a greve prevista para o pe-

riodo das 00h00 do dia 17 de março até às 24h00 do dia 20 de março de 2014:

1. CTRSU (Central de Tratamentos de Resíduos Sólidos e Urbanos) - cinco operadores, um técnico de sistemas de exploração, três operadores de central e um operador de vigilância e pesagem;

2. CTE (Centro de Triagem e Ecocentro) - um operador de vigilância e pesagem;

3. ETVO (Estação de Tratamento e Valorização Orgânica) - um chefe de turno e um operador de central para laborarem com a centrífuga das 08h00 às 16h00 no dia 18 de março de 2014; um chefe de turno, um operador de central, dois operadores semiespecializados e um operador de máquinas e veículos especiais para processamento de RUB no pré-tratamento, para laborarem das 08h00 às 16h00 no dia 18 de março de 2014;

4. Aterros sanitários:

a) Mato da Cruz:

- das 00h00 às 08h00: um operador de vigilância e pesagem, um operador de máquinas e veículos especiais e um operador semiespecializado;

- das 08h00 às 16h00: um operador de vigilância e pesagem, um encarregado, um operador de máquinas e veículos especiais e um operador semiespecializado;

- das 16h00 às 24h00: um operador de vigilância e pesagem, um operador de máquinas e veículos especiais e um operador semiespecializado;

- Dias 16 e 18 de março de 2014: um operador de ETAR das 08h00 às 16h00.

b) Cadaval:

- das 08h00 às 16h00: um operador de vigilância e pesagem, um encarregado, três operadores de máquinas e veículos especiais, um operador semiespecializado e um técnico de mecânica ou eletricidade;

- das 16h00 às 24h00: um operador de vigilância e pesagem e dois operadores de máquinas e veículos especiais;

- dias 16 e 18 de março de 2014: um operador de ETAR das 08h00 às 16h00.

5. Estações de transferência de RSU:

- das 00h00 às 08h00: um operador de estação de transferência;

- das 08h00 às 16h00: dois operadores de estação de transferência e seis condutores/motoristas (1 para cada estação);

- das 16h00 às 24h00: um operador de estação de transferência.

Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos decididos serão designados, nos termos legais, pelos sindicatos que declararam a greve ou, se estes não o fizerem, deverá a empresa proceder a essa designação. Porém, tendo em atenção os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, o recurso ao trabalho dos aderentes à greve só deverá ter lugar quando as necessidades correspondentes não puderem ser satisfeitas através do recurso ao trabalho de eventuais não aderentes à greve.

Lisboa, 12 de março de 2014.

João Leal Amado, árbitro presidente.

Alexandra Simão José, árbitro de parte trabalhadora.  
Cristina Nagy Morais, árbitro de parte empregadora.

## **Greve nos CTT - Correios de Portugal, SA no CDP 2000 de Santarém no dia 4 de abril de 2014**

### **Arbitragem obrigatória**

Número de processo: 07/2014 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve nos CTT/CDP 2000 Santarém (SNTCT), no dia 4 de abril de 2014, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acordão**

#### **I - Os factos**

1- A presente arbitragem resulta, por via da comunicação dirigida à secretária-geral do Conselho Económico e Social (adiante CES), com data de 1 de abril de 2014, recebida no mesmo dia, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (adiante DGERT), de aviso prévio de greve dos trabalhadores do Centro de Distribuição Postal de Santarém (CDP 2000 Santarém) dos CTT - Correios de Portugal, SA (adiante CTT/CDP 2000 Santarém). Este aviso prévio foi subscrito pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (adiante SNTCT), estando conforme o mencionado aviso prévio, a execução da greve prevista para o período das 00h00 às 24h00 do dia 4 de abril de 2014.

2- A referida comunicação da DGERT foi acompanhada de cópias dos seguintes documentos:

a) Ata da reunião convocada, nos termos e para os efeitos do disposto no número 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 27 de março de 2014, e na qual não foi possível chegar a acordo sobre a definição de serviços mínimos a prestar durante a greve acima referida;

b) Aviso prévio de greve do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT);

c) Proposta de serviços mínimos apresentada pela empresa;

d) Declaração da empresa onde expressa o entendimento, na sequência do processo de privatização daquela empresa, que o «procedimento legal aplicável para definição dos serviços mínimos a assegurar durante a greve, em caso de falta de acordo entre a empresa e os promotores da mesma, se processa por via de despacho conjunto do ministro responsável pela área laboral e pelo ministro responsável do setor de atividade e não por tribunal arbitral, (...)».

3- Da ata mencionada, para além das informações indicadas, consta a informação de que os representantes dos CTT consideram insuficientes os serviços mínimos propostos pelo sindicato no mencionado aviso prévio.

4- Os serviços mínimos em causa não estão definidos e regulados em qualquer convenção coletiva.

Os CTT, enquanto empresa concessionária dos serviços de correios no território nacional, bem como dos mesmos serviços internacionais com origem ou destino no território nacional, prestam serviços suscetíveis de satisfazer necessidades sociais impreteríveis, conforme resulta do disposto na alínea a) do número 2 do artigo 537.º do CT.

#### **II - Tribunal Arbitral e audiência das partes**

1- Em conformidade com o disposto no número 3 do artigo 24.º e no número 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, o CES procedeu às diligências legais necessárias à formação do Tribunal Arbitral, cuja composição é a seguinte:

Árbitro presidente: Jorge Bacelar Gouveia;

Árbitro dos trabalhadores: Ana Cisa;

Árbitro dos empregadores: Pedro Petrucci de Freitas.

2- O Tribunal Arbitral reuniu no dia 3 de abril de 2014, a partir das 09h00, nas instalações do CES, tendo procedido a uma primeira apreciação do processo e à audição do SNTCT e dos CTT, na pessoa dos respetivos representantes, que apresentaram as credenciais juntas aos autos e devidamente rubricadas.

O SNTCT fez-se representar por:

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade;

Anabela Ferreira Nazaré Pereira.

Os CTT fizeram-se representar por:

Maria Luísa Teixeira Alves;

Saturnino José Rodrigues.

3- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados.

#### **III - A questão prévia da competência do Tribunal Arbitral**

1- O Tribunal Arbitral considera-se competente, não considerando pertinente a exceção de incompetência aduzida pela empresa no sentido de este ser um conflito a ser dirimido por despacho ministerial conjunto, e não por recurso à arbitragem.

O argumento jurídico que subjaz à invocação da referida exceção não procede, porque a CTT, SA, integra o setor empresarial do Estado, apesar de ter uma maioria de capital social privado.

2- Assim é porque tal conceito, para efeitos do processo de arbitragem de serviços mínimos, se considera preenchido nos termos em que o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, define as diversas empresas que integram o sector empresarial do Estado nos seus artigos 5.º e 7.º:

## Artigo 5.º

### Empresas públicas

1- São empresas públicas as organizações empresariais constituídas sob a forma de sociedade de responsabilidade limitada nos termos da lei comercial, nas quais o Estado ou outras entidades públicas possam exercer, isolada ou conjuntamente, de forma direta ou indireta, influência dominante, nos termos do presente decreto-lei.

2- Consideram-se ainda empresas públicas as entidades com natureza empresarial reguladas no capítulo IV.

Daqui se deduz a existência de dois tipos de empresas públicas:

- as sociedades sob influência dominante do Estado; e
- as entidades públicas empresariais.

Tendo o Estado uma participação de cerca de 31 % nos CTT, SA, trata-se aqui de uma «empresa participada», mas que da mesma forma integra o sector empresarial do Estado; empresa participada que é assim definida por aquele diploma legislativo e em cujo conceito se integra esta empresa dos CTT, nos termos do seu artigo 7.º:

## Artigo 7.º

### Empresas participadas

1- São empresas participadas todas as organizações empresariais em que o Estado ou quaisquer outras entidades públicas, de carácter administrativo ou empresarial, detenham uma participação permanente, de forma direta ou indireta, desde que o conjunto das participações públicas não origine influência dominante nos termos do artigo 9.º.

2- Consideram-se participações permanentes as que não possuem objetivos exclusivamente financeiros, sem qualquer intenção de influenciar a orientação ou a gestão da empresa por parte das entidades públicas participantes, desde que a respetiva titularidade seja de duração superior a um ano.

Note-se que esta nova definição de empresa participada, diversamente da definição anterior, até prescinde de um mínimo de 10 % de capital público, do qual se presumia a participação permanente.

3- Nem se invoque, como faz a empresa dos CTT, SA, que esta empresa, por força do artigo 14.º, número 5, se submete a um regime laboral privado, porque isso já sucedia antes com o anterior diploma que este novo Decreto-Lei n.º 133/2013 veio revogar - disposição que se manteve exactamente igual e que era o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de dezembro - e sobretudo porque isso não tem que ver com a questão da arbitragem, na medida em que diz respeito à relação jurídica laboral privada, a qual é comum às empresas que estão dentro e estão fora do sector empresarial do Estado.

4- Por outro lado, deve ainda dizer-se que a alternativa - a de haver um despacho ministerial conjunto a definir os serviços mínimos - decerto poria em crise a imparcialidade dessa decisão na medida em que o Estado estaria a agir simultaneamente como parte, através das participações que tem na empresa, e como juiz supostamente neutro, mas decretando serviços mínimos no âmbito da «sua» empresa.

## IV - As circunstâncias do caso e o seu enquadramento

1- Na presente decisão foi tido em conta o respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do CT) e foram ponderados os interesses da população no que respeita particularmente ao tratamento de correio e encomendas postais contendo medicamentos e produtos perecíveis e de tratamento de vales postais da segurança social, bem como da correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivas de rendimentos de trabalho emitida por entidade bancária contratada pela Segurança Social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações.

2- Entende o TA que, atenta a duração das greves decretadas e a sua repartição temporal, deve considerar-se que a satisfação das necessidades sociais impreteríveis em causa se encontra assegurada com (1) tratamento de correio e encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis e (2) tratamento de vales postais da segurança social, bem como da correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivas de rendimentos de trabalho emitida por entidade bancária contratada pela segurança social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações.

## V - Decisão

1- Pelo que, tudo visto e ponderado, e ao abrigo do disposto no artigo 537.º e na alínea b) do número 4 e no número 5 do artigo 538.º do CT, o Tribunal Arbitral decidiu definir os seguintes serviços mínimos a prestar no centro de distribuição Postal de Santarém (CDP 2000), da empresa CTT - Correios de Portugal, SA, durante a greve marcada para o dia 4 de abril de 2014 e a sua repartição temporal:

a) Distribuição de telegramas;

b) Distribuição de vales postais provenientes da segurança social e da correspondência cujo formato específico permita concluir, com segurança, que titulam prestações por encargos familiares ou substitutivas de rendimentos de trabalho;

c) Recolha, tratamento, expedição e distribuição de correspondência que contenha medicamentos e materiais perecíveis, desde que devidamente identificados no exterior.

2- Para a realização dos serviços indicados no parágrafo anterior, deve a empresa assegurar as condições de abertura e funcionamento do CDP de Santarém e as condições de trabalho dos trabalhadores do mesmo centro adstritos aos serviços mínimos.

3- Os trabalhadores aderentes à greve só deverão ser designados para o cumprimento dos serviços mínimos se estes não puderem ser assegurados pelos trabalhadores não aderentes, com categoria funcional adequada, no quadro das respetivas condições normais de trabalho.

Lisboa, 3 de abril de 2014.

*Jorge Bacelar Gouveia*, árbitro presidente.

*Ana Cisa*, árbitro de parte trabalhadora.

*Pedro Petrucci de Freitas*, árbitro de parte empregadora.

## Greve na Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA (INCM) nos dias 30 de abril e 2 de maio de 2014

### Arbitragem obrigatória

Número de processo: 08/2014 - SM.

Conflito: artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve na INCM, SA (SITE/CSRA), dias 22 a 24 e 30 de abril e 2 de maio de 2014, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos nos dias 30 de abril e 2 de maio de 2014.

### Acórdão

#### I - Factos

1- A presente arbitragem emerge, através de comunicação com data de 22 de abril de 2014, recebida no Conselho Económico Social (CES) no mesmo dia, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), à Secretária-Geral do Conselho Económico Social, de aviso prévio de greve dos trabalhadores da INCM - Imprensa Nacional da Casa da Moeda, SA (INCM). Este aviso prévio foi subscrito pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro, Sul e Regiões Autónomas (SITE/CSRA), estando a execução da greve prevista para os dias 22 a 24 e 30 de abril e 2 de maio de 2014, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

Porém e como decorre da ata da reunião realizada nos termos do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (adiante CT) [cfr. infra], apenas constitui objeto do presente processo a fixação de serviços mínimos para os períodos de greve a cumprir nos dias 30 de abril e 2 de maio de 2014.

2- Nos termos do disposto no número 2 do artigo 538.º do CT, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no 22 de abril de 2014, da qual foi lavrada ata assinada por todos os presentes.

3- Em conformidade com o disposto no número 3 do artigo 24.º e no número 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, o CES procedeu às diligências legais necessárias à formação do Tribunal Arbitral, cuja composição é a seguinte:

Árbitro presidente: Luís Miguel Monteiro;

Árbitro dos trabalhadores: Alexandra Simão José;

Árbitro dos empregadores: António Paula Varela.

#### II - Audiência

1- O Tribunal Arbitral reuniu no dia 24 de abril de 2014, nas instalações do CES, tendo procedido a primeira apreciação do processo e à audição das partes, através dos respetivos representantes que apresentaram as credenciais juntas aos autos e devidamente rubricadas.

O SITE/CSRA fez-se representar por:

António Joaquim Navalha Garcia;  
Paulo da Costa Correia;  
Carla Sofia Coelho;  
Francisco Tiago Ribeiro Santos.

A INCM fez-se representar por:

Maria Luisa Pacheco;  
Marina Grillo;  
Alcides Gavre;  
Luís Machado;  
Carlos Ribeiro,

de que apresentaram credenciais as duas primeiras representantes.

2- No decurso das audições realizadas, os representantes das partes responderam às questões e prestaram os esclarecimentos que lhes foram solicitados, não se tendo, todavia, mostrado disponíveis para entendimento que dispensasse a decisão deste tribunal.

3- O Tribunal Arbitral verificou que os serviços mínimos não estão regulados em instrumento de regulamentação coletiva aplicável, não tendo existido acordo anterior ao aviso prévio para a fixação desses serviços mínimos.

#### III - Enquadramento jurídico

1- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

Tratando-se de direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvar guardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da CRP).

Exatamente porque «a obrigação de serviços mínimos exprime do ponto de vista jurídico uma relação de adequação ou de proporcionalidade entre o sacrifício (ou não exercício) da greve e a tutela dos direitos fundamentais dos cidadãos» (Liberal Fernandes, *A Obrigação de Serviços Mínimos como Técnica de Regulação da Greve nos Serviços Essenciais*, Coimbra Editora, 2010, p. 466), o legislador ordinário obriga a que «a definição dos serviços mínimos (...) [respeite] os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade» (número 5 do artigo 538.º do CT).

A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

2- No respeito pela disciplina constitucional, o Código do Trabalho consigna a obrigação da associação sindical e dos trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve,

a «prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação» de «necessidades sociais impreteríveis» [número 1 do artigo 537.º].

Saber se a atividade da INCM se reconduz ao conceito legal de «serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado» [*idem*, número 2, alínea g)], é relativamente despiciendo para o objeto do presente processo, pois o elenco de empresas ou estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis constante daquele número 2 é apenas exemplificativo. Por outro lado, mesmo a recondução de determinada atividade àquele catálogo não impõe a organização de serviços mínimos, sendo as características do conflito, a sua extensão, o número previsível de trabalhadores aderentes ou, mesmo, a época em que ocorra, a determinar a (des)necessidade de o fazer e a medida da sua definição.

3- A greve em apreço constitui hipótese privilegiada para a apreensão do sentido destas disposições legais. Tanto quanto foi possível apurar, anteriores paralisações na INCM não conduziram, sequer, a proposta ou a pedido de organização de serviços mínimos, decerto por se reconhecer a postergabilidade das necessidades sociais satisfeitas pela empresa no contexto de cada um dos concretos conflitos coletivos em curso. Mesmo no presente caso, a projetada suspensão do trabalho nos primeiros dias de greve - 22 a 24 de abril - não foi avaliada como justificativa da prestação daqueles serviços.

Por outro lado, na atividade na INCM não se descortina a presença, em primeira linha, dos bens jurídicos cuja tutela normalmente justifica o cumprimento de serviços mínimos - a vida, a saúde, a educação, a mobilidade, o direito (de terceiros) ao trabalho, etc.

Por isso, só circunstâncias especiais justificarão decerto a identificação de «necessidades sociais impreteríveis» que subjaz ao requerimento da empresa, para que, desta feita, seja garantida a realização de tarefas durante o período da greve.

4- Porém e adiantando razões, o tribunal não reconhece essas circunstâncias na execução daquilo que a empresa indica serem o «produto Diário da República» e «produtos de segurança». Tratando-se da atividade normal da INCM e sem prejuízo da relevância e interesse públicos que obviamente nela se encontram, não se afigura que paralisação durante dois dias possa pôr em causa exigências inadiáveis de regulação e organização da vida em comunidade.

Eventual atraso de dois dias na publicidade de atos normativos, ainda que de natureza urgente, não atinge o núcleo das necessidades sociais inadiáveis dos cidadãos que justificam a compressão do direito à greve. O atual momento da vida coletiva não faz antecipar particular premência na produção legislativa, sendo certo que quer a natureza supletiva das regras legais de *vacatio legis*, quer a própria antecedência do anúncio público da greve, conferem margem razoável para a programação atempada e adequada da publicação de diplomas cuja entrada em vigor em data determinada seja necessário garantir.

O mesmo se verifica com a atividade de emissão de do-

cumentos e títulos, que a INCM agrupa sob a designação de «produtos de segurança». O prejuízo ou o incómodo sofrido por quem não possa dispor em determinada data de passaporte, de cartão de cidadão ou de carta de condução, não deve ser evitado ou diminuído por via da limitação do direito à greve que a fixação de serviços mínimos sempre representa.

De resto, a própria dimensão quantitativa dos documentos diariamente emitidos pela INCM em resposta a pedidos de urgência, revelada pela empresa (por exemplo e em números aproximados, 430 passaportes, 510 cartões de cidadão, 13 documentos únicos automóveis, um título de residência, 10 vinhetas médicas), contraria a exigência da necessidade social (logo, coletiva, da comunidade) inadiável que constitui pressuposto constitucional e legal da fixação de serviços mínimos.

Nesta avaliação, o tribunal não deixou de ter em conta que o período de paralisação para o qual foram pedidos os serviços mínimos foi antecedido de outros momentos de greve, embora limitados a parte da jornada de trabalho. Porém, entre um e outros medeiam dois dias úteis, durante os quais pode ser dada resposta a solicitações urgentes, sendo certo que, como se afigura óbvio, os prazos de execução de atos ou de entrega de documentos fixados por lei ordinária (v.g., Decreto-Lei n.º 83/2000, de 11 de maio) ou portaria (por exemplo, a n.º 1245/2006, de 25 de agosto) não prevalecem sobre o exercício de direitos constitucionalmente consagrados.

A este propósito, cumpre sublinhar que a fixação de serviços mínimos não visa garantir o restabelecimento da atividade normal da empresa, naturalmente afetada pelo processo grevista, sob pena de ineficácia deste. A esta luz e salvo melhor entendimento, compreende-se mal que na proposta apresentada pela INCM, alguns serviços mínimos sejam compostos pelo mesmo número de trabalhadores que asseguraram quotidianamente a laboração (por exemplo, segundo e terceiro turnos da «personalização de cartões» na unidade gráfica), sendo indicados para muitos outros mais de metade dos trabalhadores habituais.

Em suma, entende o tribunal não se mostrarem cumpridas as condições legais que determinariam a necessidade de organizar serviços mínimos para a execução dos «produto Diário da República» e «produtos de segurança», na greve a ter lugar na INCM, nos dias 30 de abril e 2 de maio de 2014.

5- Resta avaliar, por último, a necessidade de fixar serviços mínimos para executar o terceiro «produto» indicado pela empresa - a impressão de boletins de voto para a eleição nacional dos deputados ao Parlamento Europeu, marcada para o próximo dia 25 de maio (cfr. Decreto do Presidente da República n.º 24/2014, de 21 de março).

Esta circunstância diferencia o momento de realização da greve em apreço daqueles em que foram cumpridas outras paralisações na empresa, designadamente no ano passado (15 a 17 de julho; 19 de dezembro) e já no em curso (28 de fevereiro e 3 de março). Deste modo, poderia radicar-se aí a causa da necessidade de, agora, organizar serviços mínimos na INCM, não sentida noutras ocasiões.

Todavia e embora por motivos distintos dos invocados anteriormente, o tribunal não está convicto de que os serviços mínimos propostos para os dias 30 de abril e 2 de maio



de 2014, ou quaisquer outros a realizar nestes dias, sejam condição para satisfazer a necessidade social impreterível que, no domínio em apreço, constitui encargo da INCM.

6- É certo que o exercício do direito de sufrágio se encontra consagrado como direito, liberdade e garantia (de participação política) [CRP, artigo 49.º], com a mesma dignidade constitucional do direito à greve (*idem*, artigo 57.º). E que a expressão da vontade através do voto constitui pilar central da concepção de estado de direito democrático que define a República portuguesa (*idem*, artigo 2.º).

Porém, cumpre sempre ter em conta que «a definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade» (número 5 do artigo 538.º do CT). Ora, a ponderação *in casu* dos critérios normativos que regem a fixação daqueles serviços não permite reconhecer o parâmetro da necessidade da respectiva organização, como condição do exercício do direito de voto nas eleições agendadas para o dia 25 de maio de 2014.

Embora aquele sufrágio não se possa realizar sem os boletins disponibilizados pela INCM, o tribunal não ficou convicto de que a paralisação a cumprir nos dias 30 de abril e 2 de maio fosse impeditiva da conclusão, em tempo, da respectiva impressão. De facto, esta encontra-se em curso desde 16 de abril, data em que já fora divulgado, há pelo menos três dias úteis, o pré-aviso de greve. A produção dos boletins de voto pôde, por isso, adequar-se desde o início à hipótese de greve, permitindo à empresa, designadamente, hierarquizar prioridades, alocar recursos, acordar prazos de conclusão de trabalhos.

Acresce que segundo a informação disponibilizada ao tribunal, concluída a impressão, a entrega dos boletins de votos far-se-á de modo faseado, encontrando-se a dos últimos prevista, no limite, para 15 de maio. Sem pôr em causa, de modo algum, a complexidade das tarefas de entrega e distribuição dos impressos por todo o território nacional (já que, na data da audição das partes, se mostrava concluída a impressão dos boletins destinados aos postos consulares, bem como a dos necessários ao exercício antecipado do direito de voto), crê-se que o intervalo de tempo entre a data acima referida e a da eleição fornece margem adequada a acautelar eventual atraso nas tarefas de impressão que possa imputar-se à paralisação anunciada.

Não estando convicto da indispensabilidade da fixação de serviços mínimos durante a greve dos dias 30 de abril e 2 de maio de 2014, para o cumprimento pela INCM da tarefa de impressão de boletins de voto para a eleição nacional dos deputados ao Parlamento Europeu, marcada para o próximo dia 25 de maio, também neste domínio o tribunal responde negativamente à pretensão da empresa.

#### IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, não fixar serviços mínimos para a greve a ter lugar na INCM - Imprensa Nacional da Casa da Moeda, SA, nos dias 30 de abril e 2 de maio de 2014.

Lisboa, 28 de abril de 2014.

*Luís Miguel Monteiro*, árbitro presidente.

*Alexandra Simão José*, árbitro de parte trabalhadora.  
*António Paula Varela*, árbitro de parte empregadora.

## Greve na AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA nos dias 30 de abril e 2 de maio de 2014

### Arbitragem obrigatória

Número de processo: 09/2014 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve na AMARSUL, SA ( SITE Sul e STAL), nos dias 30 de abril e 2 de maio de 2014, nos termos definidos no respetivo aviso prévio - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### Acórdão

#### I - A factualidade

1- O SITE Sul - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - dirigiu, em 11 de Abril de 2014, à empresa AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, - e ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social um aviso prévio de greve para os dias 30 de Abril de 2014 e 2 de Maio de 2014, entre as 00h00 e as 24h00, com fundamento no artigo 57.º da Constituição e no Código do Trabalho.

Por sua vez, ao abrigo do artigo 530.º e seguintes do Código do Trabalho, o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - dirigiu, em 11 de Abril de 2014, à empresa AMARSUL, aos Ministérios do Estado e das Finanças, da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, do Ambiente e do Ordenamento do Território e Energia, e à Secretaria de Estado da Administração Local, bem como aos Presidentes das Câmaras de Alcochete, Almada, Barreiro, Moita, Montijo, Palmela, Seixal, Sesimbra e Setúbal um aviso prévio de greve para os dias 30 de Abril de 2014 e 2 de Maio de 2014, das 00h00 às 24h00, ressaltando a possibilidade de os trabalhadores abrangidos pelo pré-aviso paralisarem «durante a totalidade desse período ou apenas durante o tempo que entenderem, consoante a vontade que nesse sentido manifestarem».

Indica-se ainda neste segundo aviso prévio que «por razões ligadas à organização das jornadas de trabalho, para os trabalhadores cujo horário de trabalho se inicie antes das 00h00 dos dias 30 de Abril e 2 de Maio de 2014, o aviso prévio de greve começará a produzir efeitos a partir da hora em que tem início a jornada de trabalho».

2- Os pré-avisos emitidos pelas referidas associações sindicais constam em anexo da ata da reunião realizada em 23 de Abril de 2014, nos termos do artigo 538.º, número 2, do

Código do Trabalho, na Direcção-Geral do Emprego das Relações de Trabalho (DGERT), Direcção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve (DSRPLVT), sitas na Praça de Londres, n.º 2, em Lisboa, ata e respetivos anexos aqui dados por reproduzidos.

3- Ambos os avisos prévios indicam que a greve abrangerá toda a atividade devida pelos trabalhadores filiados nos sindicatos subscritores, que exercem a sua atividade na AMARSUL.

Relativamente à segurança e manutenção dos equipamentos, o SITE SUL declara ainda assegurar «os serviços referidos no número 3 do artigo 537.º do Código do Trabalho que, no caso concreto, são os habitualmente necessários nos dias de descanso semanal ou outros dias em que é suspensa a laboração, sem prejuízo de situações concretas excecionais, em que a respetiva administração da empresa comprove que a segurança não é assegurada pela sua paragem controlada».

Por sua vez, para efeitos do disposto no artigo 534.º, número 3, do Código do Trabalho, o STAL informa que «os serviços mínimos são assegurados nos sectores referidos no artigo 537.º do Código do Trabalho, que funcionem ininterruptamente 24 horas por dia, nos sete dias da semana, propondo-se, indicativamente, em termos de efetivos, um número nunca superior àquele que garanta o funcionamento aos domingos, no turno da noite, durante a época normal de férias».

Relativamente à segurança e manutenção das instalações, o mesmo sindicato propõe que:

– «Nos serviços que não funcionem ininterruptamente, a segurança e manutenção do equipamento e instalações serão asseguradas nos mesmos moldes em que o são nos períodos de interrupção do funcionamento ou de encerramento;

– Nos serviços que funcionem ininterruptamente, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações serão assegurados no âmbito dos serviços mínimos».

4- Por sua vez, a AMARSUL apresentou idêntica proposta de serviços mínimos para os Eco Parques de Palmela e do Seixal: um operador de pesagem no horário das 09h00 às 18h00 no dia 30 de Março, e das 09h00 às 17h00, no dia 2 de Maio; para os aterros dos mesmos eco parques, dois operadores de veículos especiais das 00h00 às 08h00 e das 08h00 às 16h00, e um operador de veículos especiais das 16h00 às 24h00.

## II - O Tribunal Arbitral

5- A arbitragem relativa à fixação de serviços mínimos que é objeto do presente processo decorre da comunicação referente aos mencionados avisos prévios enviada, em 23 de Abril de 2014, à secretária-geral do Conselho Económico e Social pela DGERT/DSRPLVT, com fundamento do artigo 538.º, número 4, alínea *b*), do Código do Trabalho e nos termos do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009.

Esta comunicação vinha acompanhada de cópia da ata da reunião havida naquela direcção-geral, no mesmo dia, entre as partes supra referidas, nos termos e para efeitos do artigo 538.º, número 2, do Código do Trabalho.

Nesse documento informa-se que, na situação em causa, os serviços mínimos não são objeto de regulação por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nem por qualquer outro tipo de ato celebrado entre as partes envolvidas. Comunica-se ainda que, na mesma reunião, não se verificou qualquer acordo quanto à definição dos serviços mínimos a prestar durante a greve.

Nestas circunstâncias, atendendo ao disposto no artigo 538.º, número 4, alínea *b*), do Código do Trabalho, estão reunidas as condições para a constituição de Tribunal Arbitral para a fixação dos serviços mínimos a prestar durante a greve, de acordo com a legislação aplicável.

6- Constituído por Francisco Liberal Fernandes (árbitro presidente), Eduarda Figanier de Castro (árbitro da parte trabalhadora) e Cristina Nagy Morais (árbitro da parte empregadora), o Tribunal Arbitral reuniu na sede do Conselho Económico e Social, no dia 28 de Abril de 2014, pelas 10h00.

O tribunal procedeu a uma primeira apreciação do processo, tendo em seguida ouvido os representantes dos sindicatos subscritores do aviso prévio de greve e, posteriormente, os representantes da empresa.

O SITE Sul fez-se representar por:

José Manuela Portela Lourenço.

O STAL fez-se representar por:

Joaquim Augusto Carvalho de Sousa;

Miguel Pedro de Sá Viana Vidigal.

A AMARSUL fez-se representar por:

Rosa Maria Pereira das Neves Almeida.

Todos os intervenientes apresentaram as necessárias credenciais que foram juntas aos autos, devidamente rubricadas pelos membros deste tribunal.

7- Os referidos representantes responderam às questões que lhes foram colocadas e forneceram os esclarecimentos técnicos solicitados pelo tribunal. No período de audição das partes, os representantes dos sindicatos formularam uma nova proposta de serviços mínimos, em substituição da apresentada na DGERT, a qual não mereceu acolhimento por parte do representante da empresa. Por este motivo, o Tribunal Arbitral fica vinculado a tomar uma decisão.

## III - Enquadramento jurídico

8- A AMARSUL é uma empresa do sector empresarial do Estado, cuja atividade consiste no tratamento e valorização dos resíduos sólidos urbanos numa área correspondente aos municípios de Alcochete, Almada, Barreiro, Moita, Montijo, Palmela, Seixal, Sesimbra e Setúbal, onde habitam cerca de oitocentas mil pessoas. O facto de a sua atividade estar diretamente relacionada com a salubridade e a saúde pública é razão bastante para reconhecer, de acordo com o disposto no artigo 57.º, número 3, da Constituição e no artigo 537.º do Código do Trabalho, que constitui uma empresa que satisfaz necessidades sociais impreteríveis e, conseqüentemente, que a paralisação laboral do conjunto dos seus trabalhadores é suscetível de afetar, em moldes diretos ou imediatos, direitos fundamentais dos cidadãos estritamente dependentes da respetiva atividade laboral.

Na situação específica, a tutela, reconhecida pela ordem jurídica, de quem beneficia da atividade de tratamento dos resíduos sólidos urbanos situa-se no âmbito de um conflito entre direitos fundamentais consagrados na lei constitucional - concretamente, entre o exercício do direito à greve dos trabalhadores (artigo 57.º da CRP) e a garantia dos direitos à saúde pública e a um ambiente equilibrado dos cidadãos (artigos 64.º, número 1, e 66.º, número 1, da CRP) -, cuja resolução se rege pelo princípio da concordância prática entre os direitos em causa.

Ora, pelo facto de abranger todos os trabalhadores da empresa, a paralisação anunciada é suscetível de lesar tais direitos em moldes que tornam exigível aos trabalhadores aderentes à greve o cumprimento da obrigação legal de serviços mínimos.

9- Verificando-se, como se disse, um conflito entre direitos fundamentais, a delimitação desta obrigação deve operar-se à luz dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade (artigo 538.º, número 5, do Código do Trabalho), garantindo-se assim a coexistência entre o exercício do direito de greve e a tutela do direito à saúde pública e do direito a um ambiente equilibrado dos cidadãos afetados, em especial do respetivo núcleo essencial.

No âmbito dessa ponderação, o Tribunal Arbitral teve em atenção o carácter excecional da obrigação de serviços mínimos, o facto de a empresa em causa ser de laboração contínua ou permanente, de a paralisação dos trabalhadores implicar diretamente com a salubridade pública, a saúde pública e o ambiente, a duração e demais circunstâncias temporais em que a greve ocorre.

#### IV - Decisão

10- Ponderadas as circunstâncias de facto e de direito verificadas na situação em análise, entende este Tribunal Arbitral definir os serviços mínimos relativamente aos trabalhadores da AMARSUL aderentes à greve, marcada para os dias 30 de abril e 2 de maio de 2014, entre as 00h00 e as 24h00, com ressalva para os trabalhadores cujo horário de trabalho se inicie antes das 00h00 relativamente aos quais o pré-aviso de greve começará a produzir efeitos a partir da hora em que tem início a respetiva jornada de trabalho.

Assim, por unanimidade, o Tribunal Arbitral fixa os seguintes serviços mínimos:

a) No Eco Parque de Palmela:

- 1 operador de pesagem no horário das 09h00 às 18h00 do dia 30 de abril e das 09h00 às 17h00 do dia 2 de maio de 2014 (artigo 535.º do CT, número 1 e primeira parte do número 2);

- Aterros: 1 operador de veículos especiais em cada um dos seguintes turnos: das 00h00 e às 08h00, das 08h00 e às 16h00 e das 16h00 e às 24h00.

b) No Eco Parque do Seixal:

- 1 operador de pesagem no horário das 09h00 às 18h00 do dia 30 de abril de trabalho e das 09h00 às 17h00 do dia 2 de maio de 2014 (artigo 535.º do CT, número 1 e primeira parte do número 2);

- Aterros: 1 operador de veículos especiais em cada um dos seguintes turnos: das 00h00 e às 08h00, das 08h00 e às

16h00 e das 16h00 e às 24h00.

Os trabalhadores aderentes à greve só poderão ser designados, nos termos do artigo 538.º, número 7, do Código do Trabalho, para o cumprimento dos serviços mínimos se os mesmos não forem assegurados pelos trabalhadores não aderentes, no quadro das respetivas condições normais de trabalho.

Para o cumprimento da referida obrigação de serviços mínimos, deve a empresa AMARSUL assegurar as condições normais de segurança e de trabalho dos trabalhadores adstritos à respetiva execução.

Lisboa, 28 de abril de 2014.

*Francisco Liberal Fernandes*, árbitro presidente.

*Eduarda de Figanier de Castro*, árbitro de parte trabalhadora.

*Cristina Nagy Morais*, árbitro de parte empregadora.

### **Greve na CP Comboios de Portugal, EPE, Rede Ferroviária Nacional - REFER, EPE e CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, SA no dia 8 de maio de 2014**

#### **Arbitragem obrigatória**

Número processo: 10/2014 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greves na CP Comboios, EPE e REFER, EPE, dia 8 de maio de 2014, nos termos definidos nos respetivos avisos prévios de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

1- A presente arbitragem emerge, através da comunicação com data de 28 de abril de 2014, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direção-geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), à secretária-geral do Conselho Económico Social, de avisos prévios de greve conjunto dos trabalhadores CP Comboios de Portugal, EPE (CP), à CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, SA (CP Carga) e à Rede Ferroviária Nacional - REFER, EPE (REFER). Estes avisos prévios foram subscritos pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário (SNTSF), Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins (SINAFE), Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins (SINF), Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia (SINDEFER), Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos Técnicos e de Serviços (SINFES), Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins (SIOFA), Sindicato Nacional de Quadros Técnicos (SNAQ), Sindicato dos Quadros e Técnicos (SENSIQ), e o Sindicato Nacional dos Ferroviários

Braçais e Afins (SINFB), estando conforme o mencionado aviso prévio, a execução da greve prevista para o dia 8 de maio de 2014.

2- Na audiência realizada pelo presente Tribunal Arbitral constatou-se e regista-se que no processo se verificam dois documentos relacionados com a proposta de serviços mínimos da CP Carga, sendo que um deles, o que se encontra a final, nem sequer está rubricado por qualquer dos representantes desta entidade empregadora. A empresa esclareceu que apenas o outro documento identificado como anexo 4 se reporta de facto ao presente processo. O tribunal constatou e anota também que o documento identificado como anexo 1, «Aviso Prévio de Greve», aparenta estar truncado, sem que tal facto tenha prejudicado a análise do tribunal e a fundamentação da decisão.

3- O Tribunal Arbitral foi constituído com a seguinte composição:

Árbitro presidente: António Casimiro Ferreira;

Árbitro dos trabalhadores: António Gouveia Coelho;

Árbitro dos empregadores: Ana Jacinto Lopes.

O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 2 de maio de 2014, pelas 15h00, seguindo-se a audiência dos representantes dos sindicatos e das entidades empregadoras, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

Pelo SNTSF, que tinha poderes de representação da FEC-TRANS e do SNAQ, Mário Gomes;

Pelo SINAFE que tinha poderes de representação do SINFA, Jorge Manuel Oliveira Coelho;

Pelo SINFESE, José Silva Godinho que também que tinha poderes de representação do SINDEFER;

Pelo SIOFA, José António Neves Assunção;

Pelo SENSIQ, Maria Natividade Marques;

Pelo SINFB, José Oliveira Vilela;

Pela CP, Maria Manuela Gil Pereira, Carlos Oliveira Pereira, Nuno Graça Mestre;

Pela CP Carga, Susana Lage, Armando José Lopes Cruz;

Pela REFER, Alexandra Sofia Nogueira Barbosa.

Devidamente convocados, compareceram e foram ouvidos os referidos representantes das partes interessadas, que apresentaram credenciais e cuja identificação consta dessas mesmas credenciais que, rubricadas pelos membros do Tribunal Arbitral, ficam juntas aos autos.

4- Cumpre decidir

Resulta do disposto no número 1 do artigo 537.º do CT que, nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.

De acordo com o disposto na alínea *h*) do número 2 do mesmo artigo, os «Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a

passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas» integram a lista exemplificativa de setores em que o legislador considera poder estar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa e dos números 1 do artigo 537.º e número 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação do serviço de transportes deve ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade e na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

Da descrição da atividade em que se anuncia a greve, é evidente que se pode discutir a pretensão, apresentada pelas entidades empregadoras, de haver a definição de serviços mínimos, uma vez que se trata de empresas de transporte público ferroviário.

A definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um carácter excecional na medida em que implica uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional.

Impõe-se aqui uma tarefa de ponderação de bens, avaliando da importância da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito absoluto, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

A conclusão a que se chega é a de que não se impõe, ao abrigo dos critérios constitucionais e legais, a definição de serviços mínimos relativos à circulação das composições de transporte de passageiros, por se tratar de uma greve de curta duração, de um dia apenas.

Noutra perspetiva, não se reconhece que a circulação daquelas composições pudesse mostrar-se apta à satisfação de necessidades sociais impreteríveis em matéria de acesso aos cuidados de saúde, às escolas e a serviços de segurança nesse concreto contexto, havendo outros meios alternativos de transporte com aptidão à satisfação daquelas necessidades.

Assim, não se julga que a definição dos serviços mínimos proposta pelas entidades empregadoras relativas a transportes de passageiros cumpra as exigências do princípio da proporcionalidade. Pelo que não se fixarão serviços mínimos relativos a tal respeito.

Já quanto à proposta de serviços mínimos da CP Carga, que consta do processo referida como anexo 4, e na sequência dos esclarecimentos prestados pela empresa, afigura-se adequado o âmbito daquela sua proposta, a qual se dá aqui como reproduzida nos seus exatos termos.

### Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por maioria, definir os seguintes serviços mínimos para a CP Comboios de Portugal, EPE, CP Carga SA e REFER EPE:

1- Os necessários ao resguardo dos comboios em máxima

segurança, bem como à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações em todas as vertentes em que, por força da greve, tais necessidades se justifiquem;

2- Os serviços necessários para levar aos seus destinos os comboios que se encontrem em marcha à hora do início da greve;

3- Os serviços necessários à movimentação do «comboio socorro»;

4- Os serviços discriminados na proposta da CP Carga relativos ao transporte de «amoníaco», «matérias perigosas - diversos» e «*Jet-fuel*» nos termos da aludida proposta, que se anexa como parte integrante desta decisão;

5- Os representantes dos sindicatos que declararam a greve

devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve, devendo as entidades empregadoras fazê-lo, caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação;

6- O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, de 2 maio de 2014.

*António Casimiro Ferreira*, árbitro presidente.

*António Gouveia Coelho*, árbitro de parte trabalhadora.

*Ana Jacinto Lopes*, árbitro de parte empregadora.

#### ANEXO 4

### Proposta de serviços mínimos - Mercadorias

Greve SNTSF, SIOFA, SNAQ, SINFB - 8 Maio 2014

Tráfego		Origem/Destino	Comboios		
Designação	Origem/Destino		7-Mai	8-Mai	9-Mai
Amoníaco	Huelva <> Alverca	Badajoz/Alverca	Especial		
		Alverca/Badajoz			53031
	Barreiro <> Estarreja	Barreiro/Estarreja		68090; 68931	
		Estarreja/Barreiro			68030; 68390; 68093
	Barreiro <> P. Sado	Barreiro/P.Sado			
		P.Sado/Barreiro		51831	
Matérias perigosas - Diversos	Espanha <> Portugal - IberianLink	T. Bobadela/Vilar Formoso	47803		
		Vilar Formoso/T. Bobadela		47800	
		Leixões/Entroncamento			69130
		Entroncamento/Leixões		69311	
<i>Jet-fuel</i>	Petrogal (Sines) / Loulé	Petrogal (Sines)/Loulé		68890	
		Loulé/Petrogal (Sines)		68980	

Deverão ser transportados todos os comboios que contenham matérias perigosas (carregado e vazio), sendo a lista acima indicativa da maior parte dos casos.

Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha devem ser conduzidos ao seu destino e estacionados/manobrados em condições de segurança nos locais apropriados de carga/descarga.

Deverão ser asseguradas todas as marchas necessárias ao reposicionamento do material motor para dar início ao comboio.

Os serviços mínimos deverão ser garantidos pelos trabalhadores a quem cabe executar os mesmos em escala.

#### Declaração de voto de árbitro de parte empregadora

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como o direito à circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si, suscitando-se uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

O Código do Trabalho consigna a obrigação da associação sindical e dos trabalhadores aderentes de assegurar, du-

rante a greve, a «prestação de serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» nas empresas do setor dos transportes, como acontece no caso em apreço.

Apesar de não ser absoluto e dever ser condicionado, entendo que, salvo em casos excecionais, o direito à mobilidade e à circulação, deve ser considerado uma necessidade social impreterível.

Pelo exposto, concordo com o objeto da decisão com exceção da ausência da fixação de serviços mínimos no que respeita ao transporte de passageiros.

*Ana Jacinto Lopes*.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Industrial do Minho - AIM e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Revisão global**

#### CAPÍTULO I

#### **Âmbito e vigência**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Identificação das partes**

1- O presente contrato coletivo de trabalho obriga, por um lado todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho que, nos distritos de Braga e Viana do Castelo, se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro lado, todos os

trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

2- O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Braga e Viana do Castelo.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código de Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção 450 trabalhadores e 31 empregadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 12 meses, considerando-se prorrogada automaticamente por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciada por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária

terão também um prazo de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de maio de cada ano.

3- A denúncia ou pedido de revisão podem ser feitos por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e devem ser acompanhados de proposta global ou de alteração, respetivamente, devidamente fundamentada.

4- A entidade destinatária da denúncia ou do pedido de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar a partir da data da denúncia.

6- As negociações terão a duração máxima de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

A denúncia da presente convenção será feita nos termos da lei.

### CAPÍTULO II

#### Princípios gerais

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeitos do disposto neste contrato entende-se por:

a) *Atividade* - Conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;

b) *Categoria* - Conjunto de funções/tarefas exercidas com carácter de predominância;

c) *Carreira* - É a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria;

d) *Promoção* - É a passagem de um profissional a um escalão ou categoria superior;

e) *Escalão* - É o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;

f) *Aprendizagem* - É o período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que, mais tarde, lhe venham a ser confiados;

g) *Prática* - É o tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho das funções/tarefas inerentes a uma categoria, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em categorias que não admitam aprendizagem.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou as emanadas dos superiores hierárquicos dentro dos poderes que lhes forem atribuídos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e devolver estes em caso de cessação do contrato;

g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres dos empregadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição mensal, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no

trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

*i)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

*j)* Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

*k)* Cumprir as disposições aplicáveis em matéria de saúde, higiene e segurança previstas na lei;

*l)* Proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 20 do mês seguinte;

*m)* Prestar ao sindicato sempre que o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- Compete ao Estado, em particular garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos aquisição e a permanente atualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida ativa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

4- São objetivos da formação profissional:

*a)* Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

*b)* Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e atualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

*c)* Garantir o direito individual à formação, criando condições objetivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;

*d)* Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

*e)* Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

*f)* Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

5- No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

*a)* Promover, com vista ao incremento da produtividade e

da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respetivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

*b)* Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

*c)* Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

*d)* Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em ações a desenvolver na empresa, seja através de concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

*e)* Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;

*f)* A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa;

*g)* Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada;

*h)* O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006;

*i)* As horas de formação certificada a que se referem os números e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos no máximo;

*j)* A formação prevista no número 1 deve ser complementada por outras ações previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

*k)* A formação a que se refere o número 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão de obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador, nela desempenhe a sua atividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses;

*l)* O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

*b)* Obstar injustificadamente à prestação efetiva do trabalho;

*c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de traba-



lho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 9.º

##### Contrato a termo certo

O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 10.ª

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia nem 40 horas por semana.

2- A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda 50 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de quatro meses, não podendo exceder 48 horas em média num período de dois meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento o período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal até ao limite de duas horas diárias, ou com a redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, dentro do período de referência referido no número anterior.

5- As alterações dos horários de trabalho devem ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, sendo este prazo de três dias em caso de empresa que empregue até 10 trabalhadores.

6- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

7- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

#### Cláusula 11.ª

##### Definição do horário de trabalho

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

2- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

#### Cláusula 12.ª

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

2- Não é considerado trabalho suplementar o período de 15 minutos de tolerância para as transações, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

3- Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho, até o limite de duas horas diárias.

4- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem à entidade empregadora a sua dispensa, excetuando os casos dos deficientes, das mulheres grávidas ou com filhos menores de 10 meses e ainda dos trabalhadores menores.

5- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

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

#### Cláusula 13.ª

##### Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

- a) Limite anual de 175 (cento e setenta e cinco) horas;
- b) Limite de 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso ou feriado;
- d) Os limites referidos nas alíneas anteriores só poderão

ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição na 1.<sup>a</sup> hora ou fração desta;

b) 37,5 % da retribuição nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, é pago pelo valor da retribuição horária com um acréscimo de 50 %, por cada hora ou fração de trabalho efetuado.

3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho suplementar

1- O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

2- O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

3- Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

4- No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

5- O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos números 5 e 6 da cláusula 12.<sup>a</sup> e indicação do dia em que gozaram o respetivo descanso compensatório, para fiscalização da Autoridade para as Condições de Trabalho.

6- Nos meses de janeiro e julho de cada ano o empregador deve enviar à Autoridade para as Condições de Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos números 5 e 6 da cláusula 12.<sup>a</sup>, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato.

7- A violação do disposto nos números 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua atividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 07h00 horas do dia seguinte.

2- A retribuição do trabalho noturno será superior em 50 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com exceção das respeitantes aos regimes de turnos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

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

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa em que a organização do tempo de trabalho obedeça aos números seguintes.

2- O banco de horas pode ser utilizado por iniciativa do empregador ou do trabalhador mediante comunicação à parte contrária com a antecedência de 3 dias, salvo se outra inferior for acordada, ou em caso de força maior devidamente justificado.

3- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 2 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

4- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de traba-

lho no ano civil a que respeita, devendo o empregador avisar o trabalhador com 3 dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

5- Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de 3 dias, salvo se outra inferior for acordada ou, em caso de força maior devidamente justificado.

6- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas, as horas não compensadas serão retribuídas ao trabalhador com acréscimo de 25 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2- A fórmula para cálculo da retribuição/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição Mensal} \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

RM - Retribuição Mensal

n - Período normal de trabalho semanal

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Desconto das horas de falta

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de 3,50 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores com pelo menos 1 (um) ano de antiguidade, em 31 de dezembro, terão direito a um subsídio de Natal correspondente a 1 (um) mês de retribuição.

2- Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de dezembro.

3- Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fração proporcional

ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4- Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

5- Em caso de ausência por acidente de trabalho, doença profissional ou baixa por doença devidamente justificada, o trabalhador terá direito a receber o subsídio de Natal por inteiro, desde que o período de ausência não seja superior a 60 dias consecutivos e interpolados; No caso de ausência superior a 60 dias consecutivos ou interpolados, terá direito a receber do empregador (em relação ao período de ausência) uma prestação correspondente à diferença entre o valor do subsídio de Natal pago pela segurança social ou companhia de seguros e o valor integral deste subsídio.

6- O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Data e documento de pagamento

1- O empregador deve entregar ao trabalhador no ato de pagamento da retribuição, documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, a categoria, número da apólice de acidentes de trabalho e identificação da seguradora, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efetuados e o montante líquido a receber.

2- O pagamento efetuar-se-á até ao último dia útil do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho, no lugar onde o trabalhador presta a sua atividade, salvo se outro for acordado.

3- Porém o empregador pode efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, são o sábado e o domingo.

2- Sempre que possível, o empregador deve proporcionar

aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa, pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

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

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- Se o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozadas as férias, estas podem ser gozadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- O gozo de férias resultante do disposto no número anterior em acumulação com as férias do próprio ano não pode ultrapassar 30 dias úteis no mesmo ano civil.

5- Tratando-se de 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.

6- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se o empregador e o trabalhador acordarem em que o respetivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição mensal.

3- Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Acumulação 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 2 (dois) ou mais anos.

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

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo caberá ao empregador, marcar o período de férias entre 1 de junho e 30 de setembro.

3- No caso do trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos restantes dias de férias compreendidos naquele período.

4- Os dias de férias eventualmente remanescentes são marcados por acordo, cabendo ao empregador a sua marcação na falta deste.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer outra atividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se o empregador o autorizar.

2- A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infração disciplinar, confere ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Férias e suspensão do contrato de trabalho

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, 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 ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito, após três meses completos de execução do contrato, a dois 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 de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 32.<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 respetivo 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 correspondente a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo global das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Atrasos na apresentação ao serviço

1- O trabalhador que se apresente ao serviço com atraso iniciará o trabalho salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com um atraso injustificado superior a 30 (trinta) ou 60 (sessenta) minutos, pode o empregador recusar respetivamente a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas e não determinam

perda de retribuição:

a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;

b) As dadas durante 5 (cinco) dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim no 1.º grau da linha reta (pais e filhos, por parentesco ou adoção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

c) As dadas durante 2 (dois) dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adoção plena, irmãos consanguíneos ou por adoção plena e cunhados) e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei (durante o dia em que os mesmo ocorrem);

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

f) As dadas por maternidade e paternidade nos termos da lei;

g) As dadas pelo tempo necessário para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da lei;

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, nos termos da lei;

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

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

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As dadas para doar sangue, durante um dia, sem prejuízo do disposto na lei vigente;

n) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos.

2- Implicam nomeadamente perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

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

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

c) As previstas na alínea l) do número anterior quando superiores a 30 por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As previstas na alínea n) do número anterior.

3- No caso previsto na alínea j) do número anterior apenas são retribuídas um terço das faltas justificadas dadas, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

### Cláusula 37.º

#### Suspensão do contrato de trabalho

1- Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 15 dias sobre a data do vencimento, pode o trabalhador suspender o contrato de trabalho, após comunicação ao empregador e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com a antecedência mínima de 8 dias em relação à data do início da suspensão.

2- A faculdade de suspender o contrato de trabalho pode ser exercida antes de esgotado o período de 15 dias referido no número anterior, quando o empregador declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3- A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 15 dias deve ser declarada pelo empregador, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, suprida mediante declaração da Autoridade para as Condições de Trabalho após solicitação do trabalhador.

### Cláusula 38.ª

#### Efeitos e cessação da suspensão

1- Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, mantendo o trabalhador o direito à retribuição vencida até ao início da suspensão e respetivos juros de mora.

2- Durante a suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador pode dedicar-se a outra atividade, desde que não viole as suas obrigações para com o empregador originário e a segurança social, com sujeição ao previsto no regime de proteção no desemprego.

3- Os juros de mora por dívida de retribuição são os juros legais, salvo se por acordo das partes ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho foi devido um juro moratório superior ao legal.

4- A suspensão do contrato de trabalho cessa:

a) Mediante comunicação do trabalhador ao empregador e à Autoridade para as Condições de Trabalho, nos termos previstos no número 1 da cláusula 37.ª, de que põe termo à suspensão a partir de determinada data, que deve ser expressamente mencionada na comunicação;

b) Com o pagamento integral das retribuições em dívida e respetivos juros de mora;

c) Com a celebração de acordo tendente à regularização das retribuições em dívida e respetivos juros de mora.

### Cláusula 39.ª

#### Direito a prestações de desemprego

1- A suspensão do contrato de trabalho confere ao trabalhador o direito a prestações de desemprego, durante o período da suspensão.

2- As prestações de desemprego podem também ser atribuídas em relação ao período a que respeita a retribuição em mora, desde que tal seja requerido e o empregador declare, a pedido do trabalhador, no prazo de 5 dias, ou em caso de re-

cusar, mediante declaração da Autoridade para as Condições de Trabalho, o incumprimento da prestação no período em causa, não podendo, porém, o seu quantitativo ser superior a um subsídio por cada três retribuições mensais não recebidas.

3- Confere igualmente direito a prestações de desemprego o não pagamento pontual:

a) Da retribuição determinada pela suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador ou encerramento da empresa por período igual ou superior a 15 dias;

b) Da compensação retributiva em situações de crise empresarial.

4- A atribuição das prestações de desemprego a que se referem os números anteriores está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de proteção no desemprego.

### Cláusula 40.ª

#### Resolução

1- Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 60 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador, independentemente de ter comunicado a suspensão do contrato de trabalho, pode resolver o contrato nos termos previstos no artigo 395.º do Código de Trabalho.

2- O direito de resolução do contrato pode ser exercido antes de esgotado o período referido no número anterior, quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3- O trabalhador que opte pela resolução do contrato de trabalho tem direito a:

a) Indemnização nos termos previstos no artigo 396.º do Código de Trabalho;

b) Prestações de desemprego;

c) Prioridade na frequência de curso de reconversão profissional, subsidiado pelo serviço público, competente na área da formação profissional.

4- A atribuição das prestações de desemprego a que se refere a alínea b) está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de proteção no desemprego.

### Cláusula 41.ª

#### Segurança social

O beneficiário com retribuições em dívida, bem como o seu agregado familiar, mantêm os direitos e deveres no âmbito do sistema da segurança social.

### Cláusula 42.ª

#### Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, obrigações legais devidamente comprovadas para as quais o trabalhador não haja contribuído de algum modo e ainda assistência inadiável a membros do seu agregado familiar e o impedimento se

prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato ao da cessação do impedimento, apresentar-se ao empregador, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato durante a suspensão

1- A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a empresa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2- Igualmente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato, desde que observe também o disposto na lei sobre a matéria.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Apresentação do mapa do quadro de pessoal

1- O empregador deve apresentar, em novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal devidamente preenchido com elementos relativos aos respetivos trabalhadores, incluindo os estrangeiros, apátridas, referentes ao mês de outubro anterior.

2- O mapa do quadro de pessoal pode ser apresentado por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio eletrónico, ou em suporte de papel com um dos modelos referidos no número 5, salvo o disposto no número seguinte.

3- No caso de pequena, média ou grande empresa, o empregador deve entregar o mapa do quadro de pessoal por meio informático.

4- O empregador deve obter elementos necessários ao preenchimento do mapa do quadro de pessoal, que são fornecidos pelo departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral em endereço eletrónico adequadamente publicitado.

5- Os modelos de preenchimento manual e informático do mapa do quadro de pessoal são impressos e distribuídos pela Imprensa Nacional Casa da Moeda, SA, nas condições acordadas com o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

6- Sem prejuízo do disposto no número 2, o mapa do quadro do pessoal deve ser apresentado por meio informático, ou em suporte papel, às seguintes entidades:

a) À Autoridade para as Condições de Trabalho;

b) Ao departamento de estudos, estatísticas e planeamento do ministério responsável pela área laboral;

c) Às estruturas representativas dos trabalhadores e associações de empregadores com assento na comissão permanente de concertação social, que o solicitem ao empregador, até 15 de outubro de cada ano.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação;

c) Resolução;

d) Denúncia.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha um especial qualificação bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

4- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo inferiores a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

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

a) Verificando-se o seu termo;

b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2- No caso previsto na alínea a) do número 1 aplicam-se as disposições legais relativas à caducidade do contrato a termo certo e a termo incerto.

3- No caso previsto na alínea b) do número 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Caducidade do contrato a termo certo**

1- O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, quinze ou oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2- A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação nos termos previstos no Código do Trabalho.

3- Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Caducidade do contrato a termo incerto**

1- O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao empregador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de sete, trinta ou sessenta dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

2- Tratando-se de situações previstas nas alíneas e) e h) do número 2 do artigo 140.º do Código de Trabalho, que deem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução da atividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3- A falta de comunicação a que se refere o número 1 implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do número 2 do artigo anterior.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Reforma por velhice**

1- A permanência do trabalhador ao serviço decorridos trinta dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2- O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contrato a termo resolutivo previsto na lei, ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo reno-

vável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;

d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3- Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Acordo de revogação**

1- O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, desde que observem o disposto nos números seguintes.

2- O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3- O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.

4- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Cessação do acordo de revogação**

1- Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respetiva celebração, mediante comunicação escrita.

2- No caso de não ser possível assegurar a receção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remete-la ao empregador, por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3- A cessação prevista no número 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o empregador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4- Excetua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador**

A resolução do contrato de trabalho, por iniciativa do em-



pregador, pode ocorrer, nos termos da lei, por:

- a) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa de despedimento);
- b) Despedimento coletivo;
- c) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- d) Despedimento por inadaptação.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Ilícitude do despedimento**

Qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respetivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador**

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2- A declaração de resolução deve ser feita, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3- Apenas são atendíveis, para justificar judicialmente a rescisão, os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus legais representantes.

5- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

6- A resolução do contrato com fundamento nos factos referidos no número 4 da presente cláusula confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Denúncia**

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, respetivamente, até 2 anos ou mais de 2 anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato de trabalho 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 6 meses ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio anteriormente referido 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, decorrentes da inobservância do prazo de aviso prévio.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Abandono de trabalho**

1- Considera-se abandono de trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono de trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Transmissão da empresa ou estabelecimento**

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2- Durante o período de 1 ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **Certificado de trabalho**

1- Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação da segurança social.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Disciplina**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto no presente contrato e compete diretamente ao empregador ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

1- - O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares ao trabalhador:

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

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5- O produto da sanção pecuniária reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando o empregador responsável por este.

6- A retribuição perdida pelo trabalhador, em consequência da suspensão do trabalho com perda de retribuição, não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas não está dispensada do pagamento das contribuições devidas à segurança social tanto pelo trabalhador como pelo empregador.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Procedimento disciplinar**

1- O procedimento disciplinar obedecerá aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa, sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2- Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercício em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Limites da sanção e prescrição da infração disciplinar**

1- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a

contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Exercício da ação disciplinar**

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Para o efeito, o empregador comunicará ao trabalhador, por escrito, a descrição dos factos que lhe são imputados e, nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de integrar o conceito de justa causa, comunica-lhe, ainda, a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Registo das sanções disciplinares**

A entidade patronal deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar para despedimento**

1- Nos casos em que se verificou algum comportamento que integre o conceito legal de justa para despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações e à comissão de trabalhadores da empresa, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2- Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

3- O trabalhador dispõe de dez 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.

4- A entidade empregadora, diretamente ou através de instrutor nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências de prova requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere dilatórias ou impertinentes, devendo, neste caso, alegá-lo por escrito fundamentadamente.

5- A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem, mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

6- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no número 2, à associação sindical

respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de trinta dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

8- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como aos pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 2, à associação sindical.

11- O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento, no prazo de cinco dias úteis contados da receção da comunicação referida no número anterior.

12- A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código do Processo de Trabalho.

13- No caso de se tratar de micro empresas o procedimento disciplinar deve obedecer ao disposto no Código do Trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares do trabalho

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Funções das mulheres e menores

As mulheres e os menores exercerão na empresa as funções que lhes forem atribuídas pela entidade empregadora, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e do estabelecido neste contrato.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

1- Sem prejuízo do disposto na lei, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, nos termos legais:

a) Faltar até 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;

b) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até seis) meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

c) A mãe que comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;

d) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o

pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;

e) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;

f) A dispensa ao trabalho referida nas alíneas c), d) e e) efetiva-se sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;

g) Ser dispensada do trabalho noturno nos termos da lei e deste contrato;

h) Não ser despedida, salvo com justa causa e nos termos da lei, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Direitos dos pais

Sem prejuízo do disposto na lei, o pai trabalhador tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1- É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

1- O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando ações de formação aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2- O estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a ação das empresas na realização dos objetivos definidos no número anterior.

3- Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, especiais medidas de proteção dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da atividade, tendo sempre em conta os interesses desses trabalhadores e dos empregadores.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Trabalhador com deficiência ou doença crónica

1- O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2- O Estado deve estimular e apoiar a ação do empregador na contratação de trabalhadores com deficiência ou doença crónica.

3- O Estado deve estimular e apoiar a ação do empregador na readaptação profissional de trabalhador com deficiência ou doença crónica superveniente.

4- O empregador deve promover a adaptação de medidas adequadas para que uma pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação profissional, exceto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados para o empregador.

5- O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a ação do empregador na realização dos objetivos referidos no número anterior.

6- Os encargos referidos no número 4 não são considerados desproporcionados quando forem, nos termos previstos em legislação especial, compensados por apoios do estado em matéria de pessoa com deficiência ou doença crónica.

7- O trabalhador com deficiência ou doença crónica tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

8- O trabalhador com deficiência ou doença crónica não está sujeito à obrigação de prestar trabalho suplementar.

9- O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado de prestar trabalho entre as 20h00 e as 7h00 do dia seguinte se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora é obrigada a organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Serviços de medicina do trabalho

As empresas são obrigadas a promoverem serviços de medicina do trabalho e de prevenção de acordo com o estabelecido na legislação em vigor.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os empregadores instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço nas condições de saúde, higiene e segurança previstas na lei.

## CAPÍTULO XI

### Comissão paritária

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária autónoma, composta por três representantes de cada uma das entidades signatárias, com competência para interpretar as normas deste contrato e ainda criar ou extinguir categorias profissionais.

2- As comissões elaborarão o seu regulamento.

3- Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respetivos efetivos, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Caráter globalmente mais favorável

1- A presente convenção coletiva substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriores e respetivas alterações, aplicáveis aos trabalhadores representados pelas associações sindicais signatárias e às empresas representadas pela Associação Industrial do Minho.

2- Nos precisos termos do número anterior, esta convenção coletiva considera-se globalmente mais favorável do que todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho substituídos, que ficam deste modo expressamente revogados.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

O presente contrato coletivo, elaborado ao abrigo do disposto no artigo 503.º do Código de Trabalho, é considerado globalmente mais favorável que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva vigentes no setor, revogando, assim, o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 24, de 29 de junho de 2009, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2012.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1- As categorias de pintor, modelador e oleiro rodista poderão ter uma aprendizagem de 2 anos.

2- As restantes categorias não poderão ter uma aprendizagem superior a um ano.

3- Não haverá aprendizagem para a categoria de auxiliar de serviços.

4- Não haverá período de aprendizagem quando o trabalhador já tenha exercido as funções para a categoria que vai

exercer, numa outra entidade empregadora;

5- Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada categoria, para a qual se prevê aprendizagem.

6- O número de auxiliares de serviços não poderá exceder 10 % do número total de trabalhadores da empresa, com arredondamento para o número superior no caso de o número obtido para aplicação daquela percentagem não corresponder à unidade.

Braga, 17 de abril de 2014.

Pela Associação Industrial do Minho:

Presidente *António Marques*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Setor Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Atividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo:

*Carlos Sousa Macedo*, na qualidade de mandatário.

#### ANEXO I

##### Quadro geral de densidade

Classes	1	2	3	4	5	6
1. <sup>a</sup>	-	-	1	1	2	2
2. <sup>a</sup>	1	2	2	3	3	4

#### ANEXO II

##### Definição de categorias

*Acabador* - O trabalhador que acaba e retoca peças de cerâmica em cru, podendo fabricar asas e bicos e procedendo à sua colocação e acabamento.

*Ajudante de forneiro* - O trabalhador que auxilia o forneiro na sua missão, nomeadamente alimentando o forno sob orientação daquele.

*Auxiliar de serviços* - O trabalhador que executa todos os serviços necessários dentro da empresa não especificados nas categorias constantes deste anexo.

*Cromador/roleiro* - É o trabalhador que, cortando ou não, aplica na loiça ou vidro, cromos, decalques e papéis estampados, podendo ainda passar sobre os mesmos, rolos, baeta ou escova.

*Decorador manual* - O trabalhador que executa serviços de pintura de objetos de cerâmica, a pincel na generalidade.

*Decorador à pistola* - O trabalhador que executa serviços de pintura de cerâmica à pistola.

*Engenheiro técnico* - É o trabalhador que tem por função, organizar adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores da empresa.

*Embalador* - O trabalhador que embrulha ou embala os objetos acabados em caixas ou caixotes e executa todos os serviços inerentes à expedição.

*Embrulhador* - O trabalhador que executa as tarefas con-

ducentes à preparação das peças de cerâmica para serem embaladas.

*Encarregado* - O trabalhador da empresa responsável pela orientação técnica e disciplinar necessária à boa execução dos trabalhadores da mesma.

*Enfornador e desenfornador* - O trabalhador que, fora ou dentro dos fornos, coloca ou retira os produtos a cozer ou cozidos (encaixados ou não) nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

*Formista* - O trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas de gesso.

*Forneiro* - O trabalhador que, entre outras funções, é encarregado de efetuar as operações inerentes à cozedura. Quando a cozedura for feita por sistema elétrico, será qualificado como forneiro, e pago como tal, o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos ou mufias e a responsabilidade de cozedura.

*Lavador* - Lava e seca, manual ou mecanicamente, peças de cerâmica.

*Lixador* - O trabalhador que lixa e prepara as peças, depois de cozidas, para a pintura.

*Modelador* - O trabalhador que faz o primeiro modelo, que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros e pesados, competindo-lhe ainda zelar sem execução, pela boa conservação e limpeza veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros em distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

*Oleiro formista ou de lambugem* - O trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma por lambugem ou lastra.

*Oleiro asador-colador* - É o trabalhador que prepara barro e fabrica as asas ou bicos, procedendo à sua colocação e acabamento.

*Oleiro rodista* - O trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

*Operador de máquina de prensar ou prensador* - É o trabalhador que opera com máquina de prensar, manual ou semiautomática.

*Pintor manual* - O trabalhador que executa serviços de pintura de objetos de cerâmica, a pincel, em pormenor.

*Preparador de pasta* - É o trabalhador que exclusiva e predominantemente prepara, manual ou mecanicamente, a pasta de barro.

*Porteiro ou guarda* - O profissional que vigia instalações fabris ou outras instalações e locais para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspeção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de conduta de água, gás ou riscos de incêndio; controla as entradas e saídas de pessoal e fiscaliza a respetiva marcação do ponto. Examina à entrada ou à saída de pessoal e fiscaliza a respetiva marcação do ponto. Examina à entrada ou à saída volumes e materiais, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas

de pessoal e veículos.

**Rebarbador** - O trabalhador que rebarba e retoca peças em cru.

**Torneiro** - O trabalhador que torneia peças cerâmicas à máquina ou à mão ou exerce outros serviços compatíveis com a sua categoria.

**Vidrador** - O trabalhador que tem à sua responsabilidade a vidragem de todas as peças cerâmicas.

**Servente** - O trabalhador que, para além de serviço de limpeza, executa todos os serviços não especificados.

ANEXO III

**Enquadramentos profissionais e tabelas de retribuições mínimas (em euros)**

Grupo	Enquadramento	Tabela salarial em vigor a partir de 1 de maio de 2014
1	Engenheiro técnico Encarregado Modelador de 1. <sup>a</sup>	710,50 €
2	Modelador de 2. <sup>a</sup> Motorista de pesados Oleiro rodista de 1. <sup>a</sup>	661,00 €
3	Decorador à pistola de 1. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Oleiro rodista de 2. <sup>a</sup> Oleiro asador-colador	594,00 €
4	Decorador à pistola de 2. <sup>a</sup> Formista de 1. <sup>a</sup> Forneiro Enfornador/desenfornador Preparador de pasta Vidrador	531,00 €
5	Cromador-roleiro de 1. <sup>a</sup> Formista de 2. <sup>a</sup> Oleiro formista ou de lambugem de 1. <sup>a</sup> Oleiro jaulista de 1. <sup>a</sup> Operador de máquina de pensar ou pensador Pintor manual de 1. <sup>a</sup> Torneiro	524,00 €
6	Acabador de 1. <sup>a</sup> Cromador-roleiro de 2. <sup>a</sup> Decorador manual de 1. <sup>a</sup> Pintor manual de 2. <sup>a</sup>	520,50 €
7	Ajudante de forneiro Acabador de 2. <sup>a</sup> Decorador manual de 2. <sup>a</sup> Embalador Guarda ou porteiro Oleiro formista ou de lambugem de 2. <sup>a</sup> Oleiro jaulista de 2. <sup>a</sup>	517,50 €
8	Auxiliar de serviços Embrulhador Lavador Lixador Rebarbador Servente	515,50 €
---	Praticante Aprendiz	419,50 € 414,50 €

Depositado em 23 de maio de 2014, a fl. 152 do livro n.º 11, com o n.º 61/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Santos Barosa - Vidros, SA e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Revisão global**

Cláusula prévia

A presente convenção altera e revoga as disposições constantes do ACT entre as empresas GalloVidro, SA, Santos Barosa - Vidros, SA e Saint-Gobain Mondego, SA e o SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008, com alterações nos *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 35 de 22 de Setembro de 2011 e n.º 37 de 8 de Outubro de 2012, apenas para a empresa outorgante (Santos Barosa - Vidros, SA).

CAPÍTULO I

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria e de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 552 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2014.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Denúncia)

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos dez meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior

para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

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

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição total ou parcial por nova convenção colectiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### (Admissão)

1- São requisitos essenciais para a admissão de trabalhadores ao serviço da empresa:

- a) Terem idade igual ou superior a 16 anos;
- b) Terem cumprido as exigências legais relativas à escolaridade obrigatória;
- c) Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para a profissão a exercer, quando for caso disso.

2- Para o exercício de funções específicas, poderá a empresa exigir como condição de admissão habilitações superiores ao que resulta no número anterior.

3- A empresa no momento da admissão define, por escrito, qual a profissão, salário, horário de trabalho e local de trabalho para que contrata o trabalhador.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### (Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva desde o início da prestação de trabalho.

3- A redução total ou parcial do período experimental deverá constar de documento escrito, sob pena de se dever considerar inexistente; tal documento apenas será válido se subscrito pelo trabalhador e pela entidade patronal.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### (Mudança de empresa)

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra, em cujo capital a primeira tenha participação, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### (Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei.

A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declará-lo de forma inequívoca e por escrito, ao substituto, no acto de admissão.

2- Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Tempo de aprendizagem e prática)

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Inspeção médica)

1- Durante o período experimental e uma vez por ano, a empresa providenciará para realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2- exame médico será efectuado de 6 em 6 meses:

- a) Aos trabalhadores menores;
- b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de doença profissional.

3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Classificação)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### (Mapa de quotização sindical)

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará aos sindicatos respectivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e

valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**(Quadro de densidade)**

1- O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total dos trabalhadores da respectiva profissão.

2- Sempre que em cada secção existam 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador com categoria superior a essa.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Promoção e acesso)**

1- Sempre que a entidade patronal, independentemente das regras de acesso obrigatório fixadas neste AE, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observar-se-ão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);
- c) Zelo profissional;
- d) Assiduidade;
- e) Antiguidade.

2- Os aprendizes, com excepção dos metalúrgicos, serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completem doze meses de antiguidade, salvo os aprendizes de forno, que ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do sindicato, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3- O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente. Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5- Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

Os praticantes de condutor de máquinas, de electricista, de escriturário e de pintor serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

6- Se dois meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

7- A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

8- Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador

esteve sujeito.

9- Nos casos previstos no número 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso da respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

10- Condições específicas dos profissionais electricistas: Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão; Logo que o aprendiz completar 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses de profissão;

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

11- Os agentes de serviços de planeamento e armazém, os escriturários e os telefonistas do grupo B têm direito à passagem para o grupo A.

a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;

b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos.

### CAPITULO III

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Obrigações da empresa)**

São obrigações da empresa:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes deste AE;

b) Providenciar pela manutenção de boas condições de salubridade e higiene quer dos locais de trabalho, quer das instalações de apoio e conforto pessoal;

c) Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;

d) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

e) Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei e neste AE;

f) Em caso de incapacidade temporária absoluta por período superior a 30 dias, que haja sido provocada por acidente de trabalho, pagar ao sinistrado, desde o dia do acidente e por 180 dias, um complemento do subsídio de incapacidade até à concorrência do valor da retribuição que ele teria auferido se continuasse ao serviço;

g) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização das reuniões gerais que hajam de efectuar;



i) Permitir a divulgação e afixação dos documentos de carácter sindical em local adequado, assegurando aos dirigentes e delegados sindicais no exercício destas funções, os meios necessários;

j) Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o correcto desempenho das suas funções;

l) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar sempre que possível, individualmente, os trabalhadores;

m) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do AE;

b) Zelar pela correcta utilização e manutenção dos meios postos à sua disposição para o adequado desempenho das suas funções, designadamente não abandonando máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar sem se certificar de que pelo abandono não sofram danos; quando ocupam postos de trabalho de rendição individual, os trabalhadores não poderão abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, sendo este trabalho pago como suplementar e não podendo esse prolongamento exceder duas horas, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente;

c) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança e moralidade nos locais de trabalho;

d) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

e) Guardar o mais absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da sua entidade patronal e abster-se de quaisquer actos que objectivamente favoreçam as empresas concorrentes.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Garantias do trabalhador)

É vedado à entidade patronal:

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

b) Exercer sobre o trabalhador alguma pressão para que ele actue de forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Baixar a retribuição ou a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup>;

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Pagamento dos dirigentes sindicais)

1- Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.<sup>a</sup>, continuarão a ser pagos tal como se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2- Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Alteração da categoria profissional)

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo no disposto na cláusula 72.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Transferência para outro local de trabalho)

1- A entidade patronal, salvo acordo diverso estabelecido com o trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência, desde que devidamente comprovadas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Contrato a termo)

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo, será aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Duração máxima do trabalho efectivo)

1- O período máximo semanal de trabalho efectivo continuará a ser progressivamente reduzido de modo a atingir-se, em 2002, os limites de trinta e sete horas e meia para o pessoal de horário diurno fixo e de trinta e cinco para o pessoal

de turnos, nos termos previstos nesta cláusula.

2- Para o pessoal de horário diurno fixo serão os seguintes os limites máximos semanais de trabalho efectivo:

a) 2000 - trinta e oito horas e meia de trabalho semanal efectivo;

b) 2001 - trinta e oito horas de trabalho semanal efectivo;

c) 2002 - trinta e sete horas e meia de trabalho semanal efectivo.

3- Para o pessoal de dois turnos rotativos serão os seguintes os limites máximos semanais de trabalho efectivo:

a) 2000 - trinta e seis horas de trabalho semanal efectivo;

b) 2001 - trinta e cinco horas e meia de trabalho semanal efectivo;

c) 2002 - trinta e cinco horas de trabalho semanal efectivo.

4- Para o pessoal de turnos três turnos (laboração contínua), a empresa pode manter o actual regime de horário de trabalho; a redução do trabalho efectivo far-se-á então por aumento de dias de compensação, como segue:

a) 2000 - vinte e dois dias de compensação;

b) 2001 - vinte e cinco dias de compensação;

c) 2002 - vinte e oito dias de compensação.

5- Para o pessoal em regime de três turnos com folga fixa mantém-se o actual regime de horário, fazendo-se a redução de trabalho efectivo por meio de dias de compensação, como segue:

a) 2000 - nove dias de compensação;

b) 2001 - doze dias de compensação;

c) 2002 - quinze dias de compensação.

6- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não superior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; nos casos de laboração por turnos, esse intervalo terá duração não inferior a meia hora; em qualquer outro caso, o intervalo poderá ter duração inferior a uma hora, desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

7- O trabalhador terá total disponibilidade do intervalo previsto no número anterior.

8- Nos dias de compensação, os trabalhadores têm direito a receber o subsídio de refeição.

9- A transição de horários prevista nesta cláusula é independente das pausas ou paragens análogas presentemente praticadas em algumas empresas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Dias de compensação)

Aos dias de compensação previstos na cláusula anterior são aplicáveis as seguintes regras:

a) Os dias de compensação serão distribuídos pelos três quadrimestres do ano como se segue:

Quadrimestres	2000 (dias)	2001 (dias)
1.º	9	10
2.º	4	5
3.º	9	10

b) Como regra geral, os dias de compensação serão designados por comum acordo entre a entidade patronal e o tra-

balhador; não havendo acordo, serão marcados pela entidade patronal;

c) Os dias de compensação serão equitativamente distribuídos pelos três turnos de horário, considerando-se, para este efeito, os 12 meses do ano;

d) Anualmente, cada trabalhador tem direito a gozar em sábado ou domingo quatro dias de compensação, distribuindo três deles pelo primeiro e terceiro quadrimestres, e o restante em qualquer dos quadrimestres;

e) Anualmente, cada trabalhador tem direito a designar quatro dias para gozo de compensação, distribuindo três deles pelo primeiro e terceiro quadrimestres, e o restante em qualquer dos quadrimestres;

f) Para poder exercer a faculdade conferida pela alínea anterior, o trabalhador avisará a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de vinte dias;

g) O exercício do direito reconhecido pela alínea e) fica condicionado à sua utilização por um único trabalhador por cada turno e secção de vinte ou menos trabalhadores, ou dois trabalhadores por cada turno e secção com mais de vinte trabalhadores, sempre com o mínimo de um por turno e secção;

h) No caso de haver mais de um ou dois trabalhadores a pretender utilizar tempo de compensação dentro dos limites da alínea anterior, poderá a entidade patronal sortear o gozo desse tempo pelos pretendentes;

i) Em caso de paragens técnicas ou outras prolongadas provocadas por motivos de força maior, a entidade patronal poderá marcar os dias de compensação correspondentes a dois quadrimestres seguidos, mesmo sem acordo do trabalhador. Por paragem prolongada deve entender-se as paragens superiores a 21 dias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Cláusula de salvaguarda)

Para salvaguardar do sistema previsto nas cláusulas 21.<sup>a</sup> e 22.<sup>a</sup>, as partes outorgantes acordam em discutir e em poder negociar a evolução do sistema de horário de trabalho delas constantes no caso de alterações legislativas de carácter imperativo que impliquem mudanças essenciais dos respectivos conceitos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

4- O trabalho suplementar, quer prestado em dias úteis, quer prestado em dias de descanso semanal e feriado será compensado e pago nos termos do presente contrato.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Limite do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula anterior, não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Quando previsível o trabalho suplementar, a empresa informará os trabalhadores com uma semana de antecedência.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segunda horas diárias e 100 % nas seguintes.

2- O limite das cento e cinquenta horas anuais previstas no número 1 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3- No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12x \text{ Remuneração mensal}}{52x \text{ Número de horas semanais}}$$

4- O trabalho suplementar efectuado para além das 20h00 ou antes das 08h00 será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, bem como do pagamento da refeição após as 20h00; a entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

5- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá ainda lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para o trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base. (Assim, um trabalhador que aufera 74,82 euros e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais 4,99 euros, salvo se houver a crescer a taxa por trabalho nocturno).

6- Quando se verifique a situação prevista no número 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

7- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, paga nos termos do número 5 desta cláusula sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente, em qualquer desses dias.

8- O disposto nos números 5, 6 e 7 desta cláusula, bem como o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>, aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho por turnos)**

1-

a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %;

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %.

2-

a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14 %;

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 %.

3- As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno e são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8.

4- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente AE estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5- Os acréscimos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

6- Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior à integração do subsídio de turno na remuneração e, se nesta, o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50 % do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Retribuições mínimas)**

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- A entidade patronal pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o anexo IV, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho nocturno)**

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 07h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Desempenho de outras funções)**

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto desempenhar aquela função.

2- Se o desempenho da função a que se refere o número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à remuneração superior que recebia.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 5 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4- Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro, ausente por doença, acidente, serviço militar ou fêrias.

5- Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções, a que couber remuneração superior, o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6- Os períodos de 2 e 5 anos a que se alude respectivamente nos números 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde Janeiro desse ano.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido

desde a admissão se inferior àquele período.

7- O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Cantinas em regime de auto-serviço)**

1- A empresa deverá criar uma cantina que, em regime de auto-serviço, forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2014 será de 6,17 euros.

**CAPÍTULO V**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Deslocações - Pequenas deslocações)**

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores, têm direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>.

2- Especialmente para motoristas e ajudantes de motoristas e além do disposto no número anterior, ser-lhes-á assegurado:

a) O pagamento, mediante factura, de todas as refeições que por motivo de serviço hajam de ser tomadas fora das horas indicadas no número seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O direito ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado antes das 07h00;

c) O direito a ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 00h00 e as 05h00.

3- Para efeitos do número 2 desta cláusula, consideram-se:

a) Período de almoço: entre as 11h30 e as 14h00;

b) Período de jantar: entre as 19h00 e as 21h00.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas)**

1- As deslocações em serviço não previstas na cláusula anterior darão direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio diário de 0,9 % da retribuição mínima do Grupo 8;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento

e alimentação;

c) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 24 940 euros durante todo o período da deslocação;

d) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.ª;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens, suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente;

f) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho prestado nos casos não previstos na cláusula anterior.;

2- O disposto no número anterior poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

#### Cláusula 35.ª

##### (Tempo de cumprimento)

A retribuição será paga em um dos três últimos dias de cada mês, sem prejuízo de prática diversa já consagrada ou que vier a ser acordada entre os trabalhadores e a sua entidade patronal.

### CAPÍTULO VI

#### Cláusula 36.ª

##### (Descanso semanal)

1- Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído em escala de rotação de turnos terá direito a 2 dias de descanso semanal, sendo o domingo, dia de descanso obrigatório e o sábado, dia de descanso complementar.

2- Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média 48 horas), após 5 ou 6 dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

#### Cláusula 37.ª

##### (Feriados)

1- São feriados:

a)

1 de Janeiro.

18 de Janeiro.

Sexta-Feira Santa.

25 de Abril.

1 de Maio.

Corpo de Deus.

10 de Junho.

15 de Agosto.

5 de Outubro.

1 de Novembro.

1 de Dezembro.

8 de Dezembro.

25 de Dezembro.

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de Quinta-Feira da Ascensão, ou outro com significado local.

2- A Terça-Feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

#### Cláusula 38.ª

##### (Trabalho em dia de descanso)

O trabalho em dias de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 39.ª

##### (Férias)

1- O período anual de férias a gozar pelos trabalhadores abrangidos por este AE terá a duração de 22 dias úteis.

2- No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de Junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a 8 dias úteis de férias.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar total ou parcialmente as férias no ano civil em que se apresente ao serviço, estas serão gozadas nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

#### Cláusula 40.ª

##### (Subsídio de férias)

1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 27.ª, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do dispos-

to no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Marcação de férias)

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores até 15 de Abril de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justificarem, a empresa pode, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Sanções)

1- A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.<sup>a</sup> pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPITULO VII

Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Definição da falta)

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Ausência inferior a um dia de trabalho)

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Participação de falta)

1- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

2- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente, em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissão paritária, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;

c) Casamento, durante onze dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados durante 5 dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, remunerados de acordo com a legislação em vigor;

g) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Consequência da falta)

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador salvo o disposto na cláusula 48.<sup>a</sup>.

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas

ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente, no dia ou meio dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio dia.

## CAPÍTULO VIII

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### (Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei em vigor.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### ( regresso do trabalhador)

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### (Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador)

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

## CAPÍTULO IX

### Extinção da relação de trabalho

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### (Por mútuo acordo)

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador manifestar esse desejo.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### (Caducidade)

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### (Com justa causa)

1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### (Justa causa da rescisão)

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de factos lesivos da economia nacional;

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, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pes-

soas referidas na alínea anterior;

*l)* Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou factos administrativos definitivos e executórios;

*m)* Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

*n)* Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

*a)* No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

*b)* Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador)

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

*a)* A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

*b)* A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

*c)* A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

*d)* A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

*e)* Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

*f)* Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

*g)* Aplicação de sanção abusiva;

*h)* Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

*i)* Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas *d)* a *i)* do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o prazo será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso, a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

## CAPITULO X

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### (Trabalho de mulheres)

1- A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3- São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

*a)* Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até quatro meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

*b)* Faltar na altura do parto, sem redução do período de férias, da retribuição (diferença entre a retribuição que auferiu e o subsídio pago pela instituição de previdência) nem prejuízo da antiguidade, durante 120 dias consecutivos;

*c)* A duas horas diárias a utilizar de uma só vez ou em dois períodos (uma hora de manhã e outra de tarde) para tratar do seu filho, até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4- A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que receberia, durante o período de gravidez, adicionada a um ano após o parto.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### (Trabalho de menores)

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

## CAPITULO XI

### Segurança, saúde e higiene no trabalho



Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores)**

1- A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

2- Na empresa poderá ser eleita comissão de segurança, saúde e higiene no trabalho que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores terá, para o desenvolvimento da sua actividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.

CAPITULO XII

**Das comissões paritárias**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Criação e atribuições)**

1- É criada uma comissão paritária para interpretar as disposições do presente AE e integrar as suas eventuais lacunas.

2- A comissão paritária será constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes neste AE, que poderão fazer-se acompanhar de assessores.

3- Por cada representante efectivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

4- Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra nos trinta dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**(Normas de funcionamento)**

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Deliberações)**

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

CAPITULO XIII

**Regulamentos internos específicos**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

1- A empresa, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste AE.

2- Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

CAPITULO XIV

**Poder disciplinar**

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Princípio geral)**

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Sanções)**

1- Observados os requisitos legais, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por período até 24 dias;
- d) Despedimento.

2- A aplicação de sanções diversas daquelas a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior deverá ser precedida da instauração de processo disciplinar.

Cláusula 68.<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 não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura

a essas funções, quando as não venha a exercer.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>**

**(Consequências da aplicação de sanções abusivas)**

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

*a)* Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;

*b)* Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior.

**CAPITULO XV**

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**

**(Das regalias anteriores)**

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**

**(Declaração de maior favorabilidade)**

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**

**(Reclassificação ou reconversão)**

1- Sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho, ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, a empresa atribuirá a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

*a)* Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste AE;

*b)* Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial,

o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

*c)* Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho que serão os da nova categoria.

**Cláusula 73.<sup>a</sup>**

**(Normas transitórias)**

1- O conteúdo do clausulado do presente AE fica integralmente sujeito às normas imperativas estabelecidas na Lei n.º 23/2012, de 25 de Julho, ficando, em particular, o teor da cláusula 26.<sup>a</sup> abrangido pelo âmbito de aplicação do artigo 7.º, número 4, alíneas *a)* e *b)* do referido diploma legal, nomeadamente no que concerne à sua suspensão entre 1 de Agosto de 2012 e 31 de Julho de 2014.

2- Entre 1 de Agosto de 2012 e 31 de Julho de 2014, sempre que ocorra a prestação de trabalho que se enquadre nos números 1, 2, 5, 6, e 7 da cláusula 26.<sup>a</sup>, será pago, conforme os casos, um prémio extraordinário cujo valor é o resultado da diferença entre o que aí é estipulado e o que se encontra estipulado nos artigos 268.º, número 1, alíneas *a)* e *b)* e 269.º, número 2 do Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Julho.

**ANEXO I**

**Quadro de densidades**

**Metalúrgicos**

1- Na organização dos quadros de pessoal, a empresa deverá observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

	Escalações			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2

2- Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida

para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4- As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5- Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

### Promoções automáticas

1- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso do trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos números 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4- Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das suas funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5- Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos números 3 e 4.

### Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, lubrificador de máquinas, polidor metalúrgico e entregador de ferramentas.

### Notas

1- A categoria de encarregado B será atribuída ao trabalhador que colabora directamente com o encarregado A.

2- A remuneração do encarregado, qualquer que seja a ta-

bela aplicável, será encontrada de harmonia com as seguintes regras:

a) Os encarregados A e chefes de secção terão enquadramento sempre superior em dois em relação ao grupo de trabalhadores com melhor nivelamento na tabela salarial, e com função normal da secção que chefia, com exclusão do encarregado B;

b) Em caso algum a remuneração do encarregado A e chefe de secção será inferior à constante para o grupo 6;

c) Sempre que por força de reconversão funcional de qualquer trabalhador este tenha remuneração superior ao grupo de função que exerça ou vá exercer em determinado serviço da empresa, não poderá a sua remuneração ser invocada para os efeitos do número 1.

d) Os encarregados B estão enquadrados num grupo abaixo dos encarregados A das secções respectivas.

## ANEXO II

### Definição de categorias

*Afinador de máquinas* - É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede a mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

*Agente de serviços de planeamento e armazém* - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

*Ajudante de condutor de fornos de fusão* - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o condutor (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do AE).

*Ajudante de condutor de máquinas automáticas* - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

*Ajudante de cozinheiro* - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

*Ajudante de montador-afinador* - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o montador-afinador (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do AE).

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

*Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia* - É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

*Ajudante preparador de ecrãs* - É o trabalhador que colabora em operações de preparação de ecrãs.

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

*Analista principal* - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que, sob a direcção geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução. Analisa as dificuldades no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

*Anotador* - É o trabalhador que preenche as fichas individuais dos trabalhadores das máquinas, escrevendo nelas as faltas, férias e horas de trabalho em dias de feriados. Preenche requisições de materiais e distribui aos trabalhadores diversos materiais de uso pessoal e de higiene.

*Anotador de produção* - É o trabalhador que elabora mapas de produção, podendo efectuar cálculos relativos a esses mapas, enviando-os para os serviços competentes e arquivando-os.

*Apontador metalúrgico* - É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

*Armador de caixas de madeira ou cartão* - É o trabalhador que tem como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respectivas caixas.

*Auxiliar de armazém* - É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

*Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas* - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir nas ausências o chefe de turno.

*Auxiliar de composição* - É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

*Auxiliar de encarregado* - É o trabalhador que executa algumas tarefas do encarregado, sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

*Auxiliar de laboratório* - É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

*Auxiliar de refeitório ou bar* - É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

*Barista* - É o trabalhador que nos bares da empresa fornece aos trabalhadores bebidas e sandes e cuida da lavagem e limpeza dos utensílios inerentes ao bar.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

*Caixoteiro* - É o trabalhador que tem como função a armação de caixas e paletes.

*Canalizador* - É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros.

*Carpinteiro* - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efectivo e possua o curso de montador-electricista ou equivalente dado pelas escolas técnicas, ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

*Chefe de sala de desenho* - É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as actividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente. Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projecto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correcta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efectivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligencia no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias as dispensas de serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamento e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes das actividades do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

*Chefe de serviços ou de divisão* - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

*Chefe de turno* - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

*Chefe de turno de composição* - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

*Chefe de turno de escolha* - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

*Chefe de turno de fabricação* - É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarregado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

*Chefe de turno de máquinas automáticas* - É o traba-

lhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

*Cobrador* - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

*Compositor* - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem, mistura e ensilagem dos pequenos produtos (corantes, descorantes e afinantes).

*Condutor-afinador de máquinas* - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede a limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

*Condutor de dumper* - É o trabalhador que opera com dumper, verificando, nomeadamente, níveis de óleo, água e executando a mudança de todas, sempre que necessário.

*Condutor de fornos de fusão* - É o trabalhador que conduz os fornos através de aparelhagem de controlo e comando de que dispõe, incluindo os circuitos, equipamentos, fluidos e energia necessários à condução.

*Condutor de máquinas automáticas* - É o trabalhador que conduz uma das máquinas de produção, intervindo em todas as operações e equipamentos conducentes desde a formação da gota até à entrega na arca dos artigos segundo as especificações determinadas. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

*Condutor de máquina de extracção de areia* - É o trabalhador que no areeiro procede à extracção, carga e transporte de areia, verificando, nomeadamente, os níveis de óleo e água.

*Condutor de máquinas (tubo de vidro)* - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

*Condutor de máquinas industriais* - É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

*Contínuo* - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

*Controlador de caixa* - É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas, de consumos nas salas de refeições, podendo receber ou não as importâncias das contas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço.

*Controlador de fabrico* - É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

*Cozinheiro* - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados as refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas.

*Dactilógrafo* - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por

outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

*Desenhador* - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

*Desenhador-criador de modelos* - É o trabalhador que concebe as formas e a decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade com um máximo de qualidade estética.

*Desenhador-decorador* - É o trabalhador que desenha temas decorativos utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapidação, pintura, focagem, etc.).

*Desenhador-orçamentista* - É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores dentro de um programa de concepção, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto e estuda a correlação com outros elementos do projecto, que pormenoriza. Elabora memórias ou notas descritivas que completam as peças desenhadas, observando normas e regulamentos em vigor. Estabelece com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à caracterização de um projecto. Estabelece autos de medição e no decurso das obras procura detectar erros ou outras falhas, que transmitirá aos técnicos responsáveis.

*Desenhador-projectista* - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

*Director de fábrica* - É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

*Director de serviços* - É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

*Ecónomo* - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as categorias e artigos diversos destinados a exploração do estabelecimento.

*Electricista* - É o trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores, equipamentos e instalações eléctricas.

*Embalador* - É o trabalhador que tem como função proceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respectivas caixas.

*Encaixotador* - É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro de caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

*Encarregado/chefe de secção* - É o trabalhador a quem

competente, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

*Encarregado geral* - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

*Enfornador/desenfornador* - É o trabalhador que procede à enfora ou desenfora nas arcas.

*Entregador de ferramentas* - É o trabalhador que nos armazéns ou oficinas entrega as ferramentas, materiais ou produtos requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

*Escolhedor de casco* - É o trabalhador que tem como função proceder à selecção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

*Escolhedor fora do tapete* - É o trabalhador que fora do tapete procede à classificação e selecção de artigos de vidro de varia natureza, segundo especificações que lhe forem fornecidas.

*Escolhedor no tapete* - É o trabalhador que, predominantemente em tapete rolante, observa, classifica e selecciona garrafas, garrafões e outros artigos de vidro de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, e atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões e inscrições, classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos receptáculos correspondentes ou nas paletes. Assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas.

*Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas)* - É o trabalhador que no tapete rolante observa, classifica e selecciona frascos e artigos de laboratório e outros destinados à embalagem.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

*Examinador de obra* - É o trabalhador que tem como função detectar com aparelhagem própria defeitos de fabrico, segundo especificações dadas para cada produto.

*Ferramenteiro* - É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

*Fiel de armazém (metalúrgico)* - É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

*Foscador não artístico* - É o trabalhador que procede à

foscagem de artigos de vidro, tanto por processos químicos como físicos.

*Fresador mecânico* - É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Guarda* - É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

*Instrumentista de controlo industrial* - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Jardineiro* - É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar dos campos de jogo e zonas verdes.

*Limador-alisador* - É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

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

*Mecânico-auto* - É o trabalhador que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Montador afinador de máquinas de produção* - É o trabalhador que tem como função a montagem, reparação, afinação e regulação dos equipamentos da zona quente necessária à produção, sendo ainda o responsável principal pela eliminação de defeitos, bem como pelo controlo a quente da qualidade dos artigos fabricados, na fase de afinação.

*Motorista* - É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

*Operador de composição* - É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos *relais* e das correias transportadoras.

*Operador de computador* - É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

*Operador de ensilagem* - É o trabalhador que tem como função introduzir através de mecanismos apropriados os diversos produtos da composição nos respectivos silos.

*Operador heliográfico/arquivista* - É o trabalhador que

predominantemente trabalha com heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas e arquiva ainda os elementos respeitantes a sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

*Operador de limpeza de moldes, peças e materiais* - É o trabalhador que opera dispositivos que por meios químicos ou físicos procedem à limpeza de moldes, peças e outros materiais.

*Operador de máquinas automáticas de decoração (serigrafia e rotulagem)* - É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam, defeitos. Faz as mudanças no equipamento variável. Zela pelo bom funcionamento da máquina, fazendo as afinações sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

*Operador de máquina manual de serigrafia* - É o trabalhador que afina e opera com máquina de serigrafia (manual) a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Proceda à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para adaptação ao tipo de obra.

*Operador de máquina ou mesa de serigrafia* - É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

*Operador de máquina semiautomática de serigrafia* - É o trabalhador que afina e opera com máquina semiautomática de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração de artigos de vidro.

*Paletizador* - É o trabalhador que predominantemente procede manual ou mecanicamente à paletização.

*Pedreiro de fornos* - É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos e outros de construção civil.

*Pintor* - É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras, equipamentos e outros.

*Polidor (metalúrgico)* - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

*Porteiro* - É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e saída de pessoas e de mercadorias.

*Pré-oficial* - É profissional que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Preparador de ecrãs* - É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo, assim, película. Proceda, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira de alumínio com seda, tela de aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o ecrã a introduzir na máquina de serigrafia.

*Preparador de laboratório* - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do

equipamento e executando outras tarefas acessórias.

*Preparador-programador* - É o trabalhador responsável pela elaboração dos *dossiers*- artigos, onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, peso, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga (semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa diariamente o trabalho do forno ou outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente (integra as actuais categorias de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação).

*Preparador de trabalho (equipamentos eléctricos e ou instrumentação)* - É o trabalhador electricista com o curso profissional de electricista ou radioelectrónica e cinco anos de efectivo na categoria de oficial que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho de conservação de equipamentos eléctricos ou instrumentação com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramentas, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos, mapas de planificação, orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível.

*Preparador de trabalho (metalúrgico)* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os métodos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Programador júnior* - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Decorridos dois anos nesta categoria, ascende a programador sénior.

*Programador sénior* - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Ascende a esta categoria após dois anos em programador sénior.

*Retratilizador* - É o trabalhador que procede à retratilização através do forno ou maçarico.

*Revestidor a plástico* - É o trabalhador que tem como função revestir, com plástico previamente preparado, garrações.

*Secretário de direcção* - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção da empresa.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes*

- É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Servente* - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

*Servente metalúrgico* - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

*Servente de carga* - É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

*Servente de escolha* - É o trabalhador que predominantemente presta serviços indiferenciados na secção de escolha, podendo exercer a sua actividade em laboração contínua.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

*Servente de pedreiro* - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro, prestando-lhe o auxílio de que carece.

*Servente de pirogravura* - É o trabalhador indiferenciado da secção de pirogravura, podendo executar a preparação das tintas.

*Soldador* - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua.

*Soldador por electroarco ou oxi-acetileno* - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Técnico de electrónica industrial* - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço em equipamentos electrónicos e possua o curso das escolas técnicas ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

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

*Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua)* - É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca do recozimento) com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

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

operações financeiras.

*Torneiro mecânico* - É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Tractorista* - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos destinados ao transporte de carga diversa.

*Vendedor* - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção a venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

*Verificador-anotador* - É o trabalhador que verifica, servindo-se de instrumentos adequados, defeitos de fabrico, tais como sedas, na distribuição, dimensão e outras, anotando-as em impresso próprio e transmitindo-os à produção.

*Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão* - É o trabalhador que coordena, controla e dirige o trabalho dos verificadores ou controladores de fornos de fusão.

*Verificador ou controlador de qualidade* - É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo a comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, aquando de imediato junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos.

*Vigilante de balneário* - É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

## ANEXO III

### Enquadramentos

#### Grupo 1:

Analista de sistemas  
Director de fábrica  
Director de serviços

#### Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria

#### Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão  
Encarregado geral  
Programador sénior  
Tesoureiro

#### Grupo 4:

Chefe de sala de desenho

#### Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos  
Desenhador orçamentista  
Desenhador - projectista  
Programador júnior

#### Grupo 6:

Analista principal  
Chefe de equipa  
Chefe de turno de máquinas automáticas  
Instrumentista de controlo industrial



Operador de computador	Limador-alisador de 1. <sup>a</sup>
Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação)	Lubrificador de máquinas de 1. <sup>a</sup>
Preparador de trabalho (metalúrgico)	Motorista de ligeiros
Secretário de direcção	Operador de limpeza de moldes, peças e materiais
Técnico de electrónica industrial	Soldador de 1. <sup>a</sup>
Grupo 7:	Tractorista
Encarregado B	Grupo 11:
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão	Canalizador de 2. <sup>a</sup>
Grupo 8:	Condutor de máquinas (tubo de vidro)
Afinador de máquina	Electricista até dois anos
Apontador metalúrgico	Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup>
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas	Mecânico-auto de 2. <sup>a</sup>
Caixa	Polidor (metalúrgico) de 2. <sup>a</sup>
Canalizador de 1. <sup>a</sup> Carpinteiro	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup>
Chefe de movimento	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. <sup>a</sup>
Chefe de turno	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup>
Chefe de turno de escolha	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup>
Chefe de turno de fabricação	Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>
Condutor-afinador de máquinas	Grupo 12:
Condutor de fornos de fusão	Agente de serviços de planeamento e armazém B
Condutor de máquinas automáticas	Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos
Controlador de fabrico	Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos
Desenhador	Dactilógrafo
Desenhador-decorador	Operador de ensilagem
Electricista com mais de dois anos	Telefonista A
Escriturário A	Grupo 13:
Fiel de armazém (metalúrgico)	Ajudante de condutor de fornos de fusão
Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos
Mecânico-auto de 1. <sup>a</sup>	Ajudante de montador-afinador até dois anos
Montador-afinador das máquinas de produção	Condutor de máquinas industriais
Motorista de pesados	Examinador de obra limador-alisador de 2. <sup>a</sup>
Operador de composição	Lubrificador de máquinas de 2. <sup>a</sup>
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem)	Soldador de 2. <sup>a</sup>
Pedreiro de fornos	Verificador-anotador
Pintor	Grupo 14:
Polidor (metalúrgico) de 1. <sup>a</sup>	Canalizador de 3. <sup>a</sup>
Preparador-programador	Entregador de ferramentas de 1. <sup>a</sup>
Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup>	Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup>
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup>	Mecânico-auto de 3. <sup>a</sup>
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Polidor (metalúrgico) de 3. <sup>a</sup>
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup>	Pré-oficial electricista do 2.º ano
Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup>
Vendedor	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. <sup>a</sup>
Verificador ou controlador de qualidade	Serralheiro mecânica de 3. <sup>a</sup>
Grupo 9:	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup>
Analista	Telefonista B
Cozinheiro	Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>
Grupo 10:	Grupo 15:
Agente de serviços de planeamento e armazém A	Ajudante de cozinheiro
Chefe de turno de composição	Ajudante de motorista
Cobrador	Anotador de produção
Compositor	Auxiliar de encarregado
Condutor de máquinas de extracção de areias	Condutor de dumper
Escriturário B	

Ecónomo  
 Grupo 16:  
 Auxiliar de composição  
 Dactilógrafo do 4.º ano  
 Entregador de ferramentas de 2.ª  
 Escolhedor no tapete  
 Ferramenteiro  
 Fiel de armazém  
 Foscador não artístico  
 Limador-alisador de 3.ª  
 Lubrificador de máquinas de 3.ª  
 Operador heliográfico-arquivista  
 Paletizador  
 Preparador de ecrãs  
 Preparador de laboratório  
 Retratilizador  
 Soldador de 3.ª  
 Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua)  
 Grupo 17:  
 Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas)  
 Operador de máquina semiautomática de serigrafia  
 Pré-oficial electricista do 1.º ano  
 Grupo 18:  
 Anotador  
 Caixoteiro  
 Dactilógrafo do 3.º ano  
 Encaixotador  
 Entregador de ferramentas de 3.ª  
 Guarda  
 Porteiro  
 Grupo 19:  
 Contínuo  
 Enfornador/desenfornador  
 Operador de máquina manual de serigrafia  
 Grupo 20:  
 Auxiliar de armazém  
 Dactilógrafo do 2.º ano  
 Jardineiro  
 Servente de carga  
 Servente de escolha  
 Servente metalúrgico  
 Servente de pedreiro  
 Servente de pirogravura  
 Grupo 21:  
 Armador de caixas de madeira ou cartão  
 Barista  
 Controlador de caixa  
 Escolher fora do tapete  
 Operador de máquina ou mesa de serigrafia  
 Servente  
 Vigilante de balneário  
 Grupo 22:  
 Ajudante de operador de máquina ou serigrafia  
 Ajudante de preparador de ecrãs  
 Auxiliar de laboratório

Auxiliar de refeitório ou bar  
 Dactilógrafo do 1.º ano  
 Embalador  
 Escolhedor de casco  
 Escolhedor/embalador (tubo de vidro)  
 Revestidor a plástico  
 Grupo 23:  
 Servente de limpeza

ANEXO IV

**Tabelas salariais**

Grupos	Salários (euros)
1	2 113,00
2	1 641,75
3	1 527,75
4	1 294,25
5	1 249,50
6	1 210,75
7	1 179,75
8	1 153,25
9	1 132,75
10	1 115,50
11	1 097,00
12	1 081,50
13	1 059,75
14	1 044,25
15	1 023,50
16	1 005,50
17	989,25
18	966,50
19	954,75
20	931,25
21	912,75
22	890,50
23	863,50

**Tabela de praticantes e aprendizes**

**Praticante geral**

1.º ano	525,50
2.º ano	526,25
3.º ano	526,75
4.º ano	551,75

**Aprendiz geral**

1.º ano	522,50
2.º ano	524,25

**Praticante de metalúrgico e ajudante electricista**

1.º ano	529,25
2.º ano	550,25

**Aprendiz metalúrgico e electricista**

1.º ano	522,50
2.º ano	524,25

**Abono para falhas:** 80,75 euros

Marinha Grande, 30 de Abril de 2014.

Pela Santos Barosa - Vidros, S A:

*Gilberto Luís Sousa Pereira*, na qualidade de mandatário.

*Luís José Ferreira Coelho Tavares*, na qualidade de mandatário.

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

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

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

*José Pedro Adrião*, na qualidade de mandatário.

*Maria Glória Pinto Carrilho*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de maio de 2014, a fl. 152 do livro n.º 11, com o n.º 62/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.ª e a Fesmar - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial ao acordo de empresa publicado *no Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 20, de 29 de maio de 2013.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área e vigência**

Cláusula 1.ª

**Âmbito e área**

1- O presente AE aplica-se à actividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.ª e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.

2- Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2, para efeitos do presente acordo considera-se como tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.

4- Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line, registados no RIM - Registo Internacional da Madeira.

Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Maio e 30 de Abril do ano civil imediato.

3 a 7- Mantêm a redacção em vigor.

Cláusula 25.ª

**Alimentação**

1 e 2- Mantêm a redacção em vigor.

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

Pequeno-almoço - 3,55 €;

Almoço - 13,40 €;

Jantar - 13,40 €;

Ceia - 3,55 €.

a) a d) Mantêm a redacção em vigor.

Cláusula 27.ª

**Deslocações para embarque / desembarque e repatriamento**

1 e 2- Mantêm a redacção em vigor.

3- No estrangeiro, e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 55,80 €.

4- O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 47 112,00.

5 e 6 - Mantêm a redacção em vigor.

**ANEXO I**

**Enquadramento profissional - Navegação**

Níveis salariais	Funções
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato Segundo oficial máquinas Radiotécnico-chefe

IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial radiotécnico
V	Praticante Electricista Maquinista prático 1.ª classe Contramestre Mecânico de bordo Carpinteiro
VI	Maquinista prático 2.ª classe Cozinheiro
VII	Maquinista prático 3.ª classe Marinheiro de 1.ª classe Ajudante de maquinista
VIII	Marinheiro de 2.ª classe

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

### Enquadramento profissional - Hotelaria

Níveis salariais	Funções
A	Chefe de hotel <i>staff</i>
B	Chefe de secção
C	Hotel <i>staff</i> de 1.ª
D	Hotel <i>staff</i> de 2.ª
E	Hotel <i>staff</i> praticante

## ANEXO II

### Tabelas salariais

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de Maio de 2014)

Tabela I - Navegação

Níveis	Remunerações base mensais
I	2 306,00
II	2 097,00
III a)	1 884,00
b) c)	1 814,00
IV c)	1 189,00
V d)	938,00
VI d) e)	810,00
VII	776,00
VIII	715,00

a) Corresponde à retribuição do imediato.

b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas.

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

e) O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe quarto de máquinas, vence pelo nível IV.

d) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível V.

Tabela II - hotelaria

Níveis	Remunerações base mensais
A	1 404,00
B	844,00
C	736,00
D	655,00
E	556,00

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que são potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e quarenta e sete trabalhadores.

Funchal, 9 de maio de 2014.

Pela A Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da:

*Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho*, na qualidade de mandatário.

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

Sincomar - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

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

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

Semm - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

*João de Deus Gomes Pires*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel de Moraes Teixeira*, na qualidade de mandatário.

*Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 21 de maio de 2014, a fl. 151 do livro n.º 11, com o n.º 59/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Acordo de empresa entre a PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projectos, SA e a Fesmar - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 28, de 29 de julho de 2013.

CAPÍTULO I

**Âmbito, área e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito e área**

O presente AE aplica-se em território nacional e no estrangeiro, no âmbito da atividade dos transportes marítimos, aos trabalhadores das categorias profissionais dele constantes representados pelos sindicatos filiados na FESMAR - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, designadamente:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

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

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

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

que prestam serviço aos armadores identificados no anexo III, representados pela PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projectos, SA, adiante designada por companhia.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

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

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

3 a 8- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

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

2- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Alimentação**

1- Mantém a redação em vigor.

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

Pequeno-almoço - 3,55 €;

Almoço - 13,40 €;

Jantar - 13,40 €;

Ceia - 3,55 €.

a), b), c) e d) Mantém a redação em vigor.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento**

1 e 2- Mantém a redação em vigor.

3- No estrangeiro e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 55,80 €.

4- A companhia garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 47 112,00 €.

5 e 6- Mantém a redação em vigor.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 50 trabalhadores.

ANEXO I

**Enquadramento profissional e tabela salarial**

**(Valores mensais em vigor a partir de 1 de Março de 2014)**

**A - Trabalhadores marítimos**

Níveis salariais	Funções	Retribuições
I	Comandante	2 306,00
II	Chefe de máquinas	2 097,00
III	Imediato	1 884,00
	Segundo oficial máquinas	1 814,00
IV	Oficial chefe quarto navegação	1 189,00
	Oficial maquinista chefe quarto	
	Oficial electricista	
	Comissário	
V	Operador de grua	938,00
	Electricista	
	Contramestre	
	Cozinheiro chefe	
VI	Paioleiro de câmaras	810,00
	Cozinheiro	
VII	Marinheiro de 1.ª classe	749,00
	Ajudante de maquinista	
VIII	Rececionista	715,00
	Marinheiro de 2.ª classe	
	Empregado de câmaras	

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

**B - Trabalhadores administrativos**

Níveis salariais	Funções	Retribuições
I	Diretor	2 020,00
II	Coordenador	1 768,00
III	Técnico de recursos humanos	1 010,00
IV	Técnico administrativo	909,00
V	Assistente de recursos humanos II	859,00
VI	Assistente de recursos humanos I	758,00

ANEXO II

**Descritivo de funções**

**A - Trabalhadores marítimos**

.....  
São adicionadas a este anexo as seguintes novas categorias profissionais de trabalhadores marítimos:

*Oficial electricista (ETO)* - É a função desempenhada por um técnico qualificado em electricidade e electrónica, caracterizada pela coordenação e execução de tarefas de manutenção e reparação de equipamentos eléctricos e electrónicos.

*Comissário* - É a função desempenhada por um profissional que coordena e orienta o serviço de câmaras e hotelaria a bordo de um navio de transporte de passageiros.

*Operador de grua* - É a função desempenhada por um profissional habilitado com formação especializada para trabalhar com gruas de precisão a bordo dos navios.

*Cozinheiro chefe* - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de cozinheiro e com experiência e competência para coordenar e executar as tarefas inerentes ao serviço de cozinha.

*Paioleiro de câmaras* - É a função desempenhada por um profissional habilitado para executar tarefas inerentes à conservação, movimentação e controlo dos artigos existentes nos paióis à sua guarda.

*Rececionista* - É a função desempenhada por um profissional, caracterizada pelo desempenho de tarefas de acolhimento de passageiros, registos, faturação de consumos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas e trabalho administrativo inerente às funções.

**B - Trabalhadores administrativos**

.....  
**DECISÕES ARBITRAIS**

...

**AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS**

...

ANEXO III

**Armadores abrangidos pela convenção coletiva**

<b>Nome do navio</b>	<b>Armador</b>	<b>Registo</b>
«CORVO»	Mutualista açoriana	Ponta Delgada
«FURNAS»	Mutualista açoriana	Ponta Delgada

São ainda abrangidos por esta convenção coletiva todos os trabalhadores cujos armadores, de forma regular ou ocasional, sejam representados pela Promarinha - Gabinete de Estudos e Projetos, SA» .

Lisboa, 8 de maio de 2014.

Pela A Promarinha - Gabinete de Estudos e Projetos, SA:

*Carlos Augusto da Silva Oliveira*, na qualidade de mandatário.

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

Sincomar - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

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

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

Semm - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

*João de Deus Gomes Pires*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel de Moraes Teixeira*, na qualidade de mandatário.

*Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 21 de maio de 2014, a fl. 152 do livro n.º 11, com o n.º 60/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

### JURISPRUDÊNCIA

#### **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 7/2014 - Processo n.º 3230/11.6TTLSB.S1 (Revista) - 4.ª Secção, Interpretação das cláusulas 17.ª e 18.ª do acordo de empresa celebrado entre a TAP Air Portugal, SA e o SITEMA - Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves**

Acordam na secção social do Supremo Tribunal de Justiça.

#### I

1.

SITEMA - Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves intentou a presente ação declarativa de anulação de cláusulas de acordo de empresa, sob a forma de processo especial, contra «TAP - Air Portugal, SA», pedindo que seja anulada a 2.ª parte da alínea *e*), do número 2, da cláusula 17.ª do AE celebrado entre autor e ré, sendo fixadas, para a alínea *d*), do número 2, da cláusula 17.ª e alíneas *a*) a *g*), do número 3 da cláusula 18.ª do mesmo AE, o sentido interpretativo indicado nos artigos 35.º e 53.º da petição inicial.

Alegou, em síntese, que a cláusula 17.ª do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2005, é ilegal e inconstitucional por violação do artigo 296.º Código do Trabalho e artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa; a alínea *d*), do número 2, da mesma cláusula, ao não consagrar as faltas ao trabalho por força da assistência à família, viola o disposto no artigo 255.º, número 3, do Código do Trabalho, e o disposto no artigo 59.º, número 1, alínea *b*), da Constituição da República Portuguesa; a cláusula 18.ª do AE, ao fazer depender a evolução na carreira da avaliação de desempenho não contemplando situações em que o trabalhador legitimamente não preste trabalho efetivo é violadora do disposto nos artigos 294.º e 295.º Código do Trabalho e no artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa.

Regularmente citada a ré apresentou as suas alegações refutando as conclusões e interpretações propostas pelo autor.

Em sede de despacho saneador foi fixado o valor à causa e foi conhecido o mérito da ação, tendo, aí, sido decidido que a pretensão do autor era improcedente, em consequência do que foi a ré absolvida do pedido.

2.

Inconformado, o autor interpôs recurso *per saltum* para o Supremo Tribunal de Justiça, alinhando, para o efeito, as seguintes conclusões:

«I - A cláusula 17.ª do AE, sob número 2, alínea *e*), consagra um regime que não é compatível com o regime legal da suspensão do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, a que alude o artigo 296.º do CT.

II - Considerando que nos termos do CT, decorridos 30 dias de ausência ao trabalho, por facto não imputável ao trabalhador, opera a suspensão do contrato de trabalho, a aplicação do disposto na cláusula 17.ª, número 2, alínea *e*), apenas pode implicar a contagem do número máximo de 10 dias de falta, para efeitos de ‘falta de assiduidade’, sempre que um trabalhador falte ao trabalho, por motivo de doença, por mais de 10 dias e até que se verifique a suspensão do contrato, isto é, logo que decorridos 30 dias nessa situação.

III - A cláusula 17.ª do AE, sob o número 2, alínea *e*), é ilegal e inconstitucional, por violação do disposto no artigo 296.º do CT e artigo 13.º, número 1 da CRP, na parte em que, por não considerar o regime da suspensão do contrato de trabalho, permite à recorrida, verificando-se uma situação de doença por período superior a 50 dias, considerar mais do que os 10 dias de falta iniciais da situação de doença, como relevantes para efeitos de assiduidade.

IV - O regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho, estabelecido nos artigos 294.º a 297.º do CT é imperativo, não podendo, por isso, ser contrariado por qualquer IRCT, nos termos do disposto no artigo 478.º, número 1, alínea *a*), do CT.

V - A interpretação literal da alínea *d*), do número 2, da cláusula 17.ª do AE, viola o disposto no artigo 255.º, número 3 do CT, já que não se encontra expressamente consagrado no elenco do número 2 da cláusula, as faltas ao trabalho dadas por força da assistência à família, matéria que, pela sua natureza, implica o mesmo enquadramento legal das ausências ao trabalho motivadas pela maternidade, paternidade ou adopção.

VI - A interpretação literal da referida norma do AE viola o disposto no artigo 59.º, número 1, alínea *b*), da CRP, na medida em que compromete a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

VII - A alínea *d*), do número 2, da cláusula 17.ª deve ser interpretada no sentido de que, inclui, para além das expres-

samente ali referidas, todas as demais ausências ao trabalho motivadas por assistência a membros do agregado familiar.

VIII - As faltas a que alude o artigo 252.º do CT - faltas ao trabalho por assistência a membro do agregado familiar - nos termos do disposto no artigo 255.º, número 3, do CT, não contam como 'falta de assiduidade', pois são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

IX - A norma constante do artigo 255.º, número 3, do CT, é uma norma imperativa, conforme expressamente vem afirmado sob o artigo 250.º do CT.

X - O número 3, da cláusula 18.º do AE não contempla as situações em que o trabalhador legitimamente não presta trabalho efetivo, como é o caso dos trabalhadores que se encontrem no desempenho a tempo inteiro de funções em órgãos representativos dos trabalhadores.

XI - A não prestação efetiva de trabalho por parte destes trabalhadores, impede a sua avaliação de desempenho nos moldes dos demais colegas que prestam trabalho efetivo.

XII - A interpretação literal da norma constante da cláusula 18.ª, número 3, põe em causa a progressão na carreira destes trabalhadores, embora os mesmos se encontrem no legítimo exercício de um direito, pelo que tal interpretação é manifestamente violadora do disposto nos artigos 294.º e 295.º do CT, bem como do disposto no artigo 54.º da CRP.

XIII - As alíneas do número 3, da cláusula 18.ª do AE em vigor entre o recorrente e a recorrida devem ser interpretadas no sentido de que, 'aos trabalhadores que não tenham 'avaliação do desempenho e potencial' por exercerem cargos nas estruturas de representação coletiva, será atribuída a classificação média dos trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria do trabalhador em causa.'

XIV - O facto de pertencer a uma estrutura de representação coletiva não pode significar, para qualquer trabalhador, de qualquer carreira, uma limitação ao exercício dos seus direitos na recorrida, nomeadamente os de progredir na carreira, sob pena da violação das normas constantes dos artigos 54.º e 59.º da CRP.

XV - A douda decisão recorrenda viola, nomeadamente, o disposto no artigo 7.º, número 2, da lei preambular do CT; artigos 250.º, 255.º, 294.º, 295.º, 296.º e 478.º do CT, e artigos 13.º, 54.º, 55.º e 59.º da CRP.

Conclui no sentido de a decisão recorrida dever «ser revogada *in totum*, decidindo-se como se conclui na» petição inicial.

A ré contra-alegou, defendendo a confirmação do julgado, rematando, a final, com as seguintes conclusões:

«1. A convenção coletiva constitui fonte do direito do trabalho (artigo 1.º CT) e caracteriza-se por ser um fenómeno de auto-regulação de interesses, negociada pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

2. Atento o disposto no art. 478.º CT, e com especial relevo para a impossibilidade de dispor sobre normas imperativas, a relação laboral é confiada pela própria lei à contratação colectiva, com plena autonomia, e em estrita observância de princípios constitucionalmente consagrados, nomeadamente no artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa.

3. Como instrumentos negociais que são, por se basearem na vontade das partes e por regularem situações espe-

cíficas do setor de atividade ou profissão (por contraposição com o disposto na legislação laboral, que tem um âmbito de aplicação genérico), nos termos dos artigos 3.º e 476.º do Código do Trabalho (anteriores artigos 4.º e 531.º), as normas legais reguladoras do contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário, sendo que estas só podem ser afastadas pelas disposições do contrato de trabalho quando se estabeleçam condições mais favoráveis para o trabalhador.

4. Sendo a convenção coletiva celebrada no interesse das entidades patronais e dos trabalhadores, ambos apresentando propostas e cedendo em determinados aspetos até alcançar uma solução que entendem ser globalmente mais favorável e vantajosa, o Código do Trabalho afastou definitivamente o recurso ao princípio do tratamento mais favorável como forma de dirimir conflitos entre o disposto na lei (Código do Trabalho ou outras disposições avulsas) e o disposto na convenção coletiva.

5. Ainda que em sentido menos favorável ao trabalhador, e salvo se dispuserem sobre matéria com natureza imperativa, as disposições constantes da convenção coletiva prevalecem sobre as disposições constantes no Código do Trabalho ou noutro diploma legal que regule as relações de trabalho.

6. No que à interpretação e integração da convenção coletiva diz respeito, a sua parte obrigacional deverá ser regulada e interpretada à luz do disposto no artigo 236.º e seguintes do Código Civil, enquanto a parte normativa, porque se aproxima da lei, deve ser interpretada e integrada com recurso ao disposto no artigo 9.º do Código Civil.

7. A recorrente invoca, sem razão, que a cláusula 17.ª, número 2, alínea *e*) do acordo de empresa não é compatível com o regime do artigo 296.º do CT 2009 (artigo 333.º do CT 2003), e é inconstitucional, por violação do disposto no artigo 296.º, número 1 da Constituição da República Portuguesa (CRP).

8. Na cláusula e alínea em apreço não está em causa o conceito ou regime das faltas, mas apenas a consideração de alguns tipos de ausência para um fim específico: a progressão na carreira.

9. É o que resulta, desde logo, da epígrafe da referida cláusula - requisitos gerais de evolução na carreira profissional - e também da circunstância do regime das faltas ser regulado em lugar próprio (cláusulas 51.ª e seguintes do acordo de empresa).

10. Por outro lado, não só a expressão utilizada na cláusula 17.ª respeita a «ausências» e não a «faltas», como do elenco das várias alíneas do número 2 da cláusula 17.ª constam situações que não são caracterizadas como faltas [v.g., desde logo, a alínea *a*) que se refere a férias], tal como em relação às faltas propriamente ditas, as várias situações previstas no número 2 da cláusula 17.ª não coincidem com o elenco das faltas descritas no artigo 249.º do Código do Trabalho.

11. A enumeração das ausências, não coincidente com os casos de faltas previstas no CT 2009 (ou no CT 2003) prende-se com o âmbito da aplicação da cláusula 17.ª - o regime da evolução na carreira profissional, pois pretende-se incluir e relevar situações em que o não exercício efetivo de funções



não deve ou não pode afetar essa progressão.

12. Por outro lado, não está em causa o regime da suspensão do contrato de trabalho e, nessa medida, não pode relevar para este efeito, ao contrário do que pretende a recorrente, o regime legal da suspensão do contrato de trabalho.

13. Nada na lei estabelece a imperatividade do regime da suspensão do contrato de trabalho (como resulta aliás da forma exemplificativa como está redigido o número 1 do artigo 296.º do CT 2009), podendo a regulamentação coletiva aplicável estabelecer ou limitar algumas das consequências desse regime legal.

14. Regulando a cláusula 17.ª o regime de progressão ou evolução na carreira profissional, o efetivo exercício de funções não pode deixar de relevar e de ser o requisito principal a atender.

15. Interpretação contrária, seria geradora de violação do princípio da igualdade (artigo 13.º da CRP) em relação aos trabalhadores em efetividade de funções, violação essa em que as partes contratantes do acordo de empresa não pretenderam incorrer.

16. O regime consagrado na cláusula 17.ª, número 2, alínea *e*) do acordo de empresa ora em apreciação não viola o regime legal da suspensão do contrato de trabalho, nem é inconstitucional por violação do artigo 13.º da CRP, nada obstando a que por via da regulamentação coletiva, e para os concretos efeitos previstos naquela cláusula 17.ª, as partes signatárias do AE 2005 tenham regulado a progressão na carreira dos TMA, como o fizeram.

17. A interpretação literal do disposto na cláusula 17.ª não viola o disposto no artigo 255.º, número 3 do CT ou no artigo 59.º, número 1, alínea *b*) da CRP, na medida em que, apenas fazendo referência às ausências por gozo de licença de maternidade, paternidade e adoção, mas já não às ausências para assistência à família, põe em causa a possibilidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, penalizando o trabalhador que dê faltas para prestar essa assistência.

18. O facto de o CT 2009 considerar este tipo de falta como prestação efetiva de trabalho, não interfere nem impede que o Acordo de Empresa em apreço as considere requisito impeditivo para a referida evolução na carreira.

19. Não estão em causa quaisquer direitos dos associados protegidos pelo CT relativos às faltas motivadas por assistência à família (v.g. direito à retribuição, contagem de antiguidade), mas apenas de uma ausência relativamente à qual as partes signatárias do AE 2005 entenderam relevante para obstar à evolução na carreira (o que se encontra, aliás, em conformidade, por exemplo, com o disposto no 238.º, número 4 do Código do Trabalho).

20. Não colhe igualmente qualquer invocação de tratamento desigual com o previsto noutros AE celebrados pela r., maxime, no AE TAP/SNPVAC (Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil), pois não é razoável fazer comparações com categorias profissionais que são absolutamente distintas e com especificidade próprias, levando, por isso, os Sindicatos respetivos a negociarem de forma diferente, e dentro da disponibilidade que às partes assiste (sendo que não se poderão consagrar cláusulas isoladamente).

21. Acresce que, o regime previsto na cláusula 10.ª, número 1 do regulamento de proteção de maternidade e paternidade constante do AE TAP/SNPVAC de 2006 não se refere a qualquer regime relativo à progressão na carreira, como acontece na cláusula 17.ª do AE TAP/SITEMA agora em apreço, inexistindo, por isso, similitude das situações reguladas.

22. Refira-se ainda que o critério do exercício de funções, quer para a promoção de CAB (comissário/assistente de bordo) a C/C (chefe de cabine) quer para a progressão nos vários escalões de CAB e C/C, se traduz em horas efetivamente voadas, relevando negativamente todos os tipos de faltas, com exceção das previstas no mesmo AE TAP/SNPVAC, nas quais, à semelhança do AE TAP/ SITEMA não se incluem as faltas dadas por motivo de assistência à família.

23. A consideração da avaliação de desempenho para evolução na linha técnica foi uma das regras inovatórias introduzidas no AE 2005, aceite expressamente pela recorrente nas negociações e no texto final da redacção do IRCT em apreço, remetendo o anexo III ao AE 2005 para a regulamentação em vigor na empresa, fixando um método de avaliação com um resultado final qualitativo (anexo III, ponto 2).

24. Para efeitos de evolução na carreira, e este foi um ponto essencial do AE 2005, para além do desempenho quantitativo (reportando fundamentalmente a índices de assiduidade determinados), é imperioso que se tenha em conta o desempenho qualitativo de forma a justificar, por força desse resultado, a evolução na carreira.

25. À luz do regime instituído pelo AE 2005, são necessários níveis mínimos de desempenho para que se possa evoluir numa carreira essencialmente técnica e de elevada especialização e responsabilidade e que não atingindo esses níveis, seja por que motivo for, não poderão os TMA em causa beneficiar da evolução profissional, não podendo ficcionar-se um desempenho numa categoria inferior para o acesso a uma categoria superior, numa profissão em que está em causa assegurar a manutenção dos aviões da recorrida.

26. Essa evolução, sem atender a esses níveis de desempenho ou ficcionando resultados desse mesmo desempenho, por falta de exercício efetivo de funções, acarretaria não um tratamento igualitário, mas favorecedor dos trabalhadores a quem, pelo exercício de atividades em organizações representativas dos trabalhadores ou por qualquer outra razão, não fossem efetivamente avaliados.

27. A recorrida nunca aceitou consagrar regime idêntico ao pretendido noutros AE que lhe são aplicáveis, nomeadamente no AE TAP/ SNPVAC (AE 2006), porquanto naquele clausulado do AE/PNC (exercício efetivo de funções) estabelece-se um critério quantitativo para aferir do exercício da actividade, sendo que, para além deste critério existe um outro, de carácter qualitativo, a saber, a avaliação contínua.

28. No caso concreto da progressão de CAB para C/C, a avaliação contínua constitui, nos termos da cláusula 11.ª, número 1, alínea *a*) do regulamento da carreira profissional de tripulante de cabina (RCPTC), anexo ao AE 2006, um critério determinante para o processo de avaliação e, por consequência, para a progressão na carreira e aquela avaliação pressupõe o exercício efetivo de serviços de voo.

29. A ser possível qualquer comparação, no que não se concede atentas as especificidades de cada carreira (TMA e PNC) ela teria que ser feita entre as várias alíneas da cláusula 18.<sup>a</sup> do AE agora em apreço e a cláusula 11.<sup>a</sup>, número 1, alínea *a*) do RCPTC (anexo ao AE TAP/SNPVAC de 2006), e não com a cláusula 17.<sup>a</sup>, número 2 deste AE TAP/SNPVAC.

30. De todo o modo, no caso do PNC estão em causa situações impeditivas de voar, de carácter ocasional, que não impedem os trabalhadores em questão de terem um desempenho susceptível de ser avaliado no período em causa, ou seja, de efetivamente voarem e aí serem avaliados.

31. Acresce que na progressão de PNC, em particular na evolução dos CAB, existe ainda um outro requisito a ter em conta e que pode inviabilizar a evolução, a saber, a ocorrência de qualquer motivo relacionado com o exercício profissional do tripulante que, no entender da chefia, possa obstar àquela evolução.

32. Concretamente em relação à pretendida interpretação da cláusula 18.<sup>a</sup>, número 3, não pode também deixar de se salientar que na relação dos requisitos gerais previstos na cláusula 17.<sup>a</sup> do AE 2005 consta especificamente na alínea *i*), do número 2, que não contam para a falta de assiduidade as ausências motivadas pelo exercício de funções em estruturas representativas dos trabalhadores, nada se referindo, a este propósito, quanto à avaliação de desempenho para os trabalhadores que exerçam essas mesmas funções, na cláusula 18.<sup>a</sup>, número 3 ou em qualquer outro clausulado, designadamente no anexo III ao mesmo AE.

33. Não resulta da letra ou do requisito da cláusula em apreço qualquer indicação que permita tal interpretação, nem a mesma é imposta por qualquer imperativo constitucional ou outro.

34. Ao decidir como decidiu, a douda sentença acatou os normativos constantes das cláusulas 17.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup> do acordo de empresa, bem como as regras de interpretação constantes do artigo 9.º do Código Civil».

Conclui a recorrida no sentido de dever ser «negado provimento ao presente recurso, mantendo-se na íntegra a decisão recorrida».

Neste supremo tribunal, o Ex.<sup>mo</sup> procurador-geral adjunto concluiu pela improcedência da revista, parecer que, notificado às partes, não suscitou qualquer resposta.

3.

No caso vertente, as questões suscitadas no recurso prendem-se com:

– A (in)compatibilidade da cláusula 17.<sup>a</sup>, número 2, alínea *e*), do AE/TAP com o artigo 296.º, do Código do Trabalho;

– A (in)compatibilidade da cláusula 17.<sup>a</sup>, número 2, alínea *d*), do AE/TAP com o artigo 255, número 3, do Código do Trabalho;

– A (in)compatibilidade da cláusula 18.<sup>a</sup>, número 3, do AE/TAP com o artigo 294.º e 295.º, do Código do Trabalho;

– A inconstitucionalidade das citadas cláusulas, por violação, respetivamente, dos artigos 13.º, 59.º, número 1, alínea *b*), e 54.º, da Constituição da República Portuguesa.

4.

Preparada a deliberação, mediante a entrega de cópia do projeto de acórdão aos Ex.<sup>mos</sup> juízes da secção social, por for-

ça do preceituado no artigo 687.º, número 3 do Código de Processo Civil, subsidiariamente aplicável, por via do artigo 1.º, número 2, alínea *a*), do Código de Processo do Trabalho, uma vez que nos termos do artigo 186.º deste código, o presente acórdão tem o valor do proferido em julgamento ampliado da revista, em processo civil, cumpre apreciar e decidir.

## II

1- Os factos materiais fixados pelo tribunal recorrido foram os seguintes:

1) Autor e ré subscreveram o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.<sup>a</sup> Série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2005, onde constam, entre outras, as seguintes cláusulas:

«Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Requisitos gerais de evolução na carreira profissional

1- A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

*a*) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência na requerida;

*b*) Faltas injustificadas para além do limite de duas seguidas ou quatro interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

*c*) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito da evolução na carreira profissional;

*d*) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;

*e*) Pendência de processo disciplinar;

*f*) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

2- Para a falta de assiduidade referida na alínea *a*) do número anterior não contam as ausências por motivo de:

*a*) Férias;

*b*) Acidente de trabalho;

*c*) Doença profissional;

*d*) Licença de maternidade, de paternidade ou de adoção;

*e*) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

*f*) Casamento ou nojo;

*g*) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

*h*) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei;

*i*) Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores por membros dos corpos gerentes do SITEMA, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

(...).

Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Evolução na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e ou qualificação;

b) Assiduidade dentro dos limites definidos na cláusula 17.<sup>a</sup>;

c) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 17.<sup>a</sup>;

d) Apreciação do currículo técnico, nos termos definidos na cláusula 14.<sup>a</sup>.

3- Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TMA evolui na linha técnica nos seguintes termos:

a) Após seis meses de permanência no grau iniciado, o TMA evolui para o grau I, sendo enquadrado na respetiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a suficiente;

b) Após 24 meses de permanência no grau I, o TMA evolui para o grau II, sendo enquadrado na respetiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a suficiente;

c) Após 24 meses de permanência no grau II, o TMA evolui para o grau III, sendo enquadrado na respetiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a suficiente;

d) Após 24 meses de permanência no grau III, o TMA evolui para o grau IV, sendo enquadrado na respetiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a suficiente;

e) Após 36 meses de permanência no grau IV, o TMA evolui para o grau V, sendo enquadrado na respetiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a suficiente;

f) Após 36 meses de permanência no grau V, o TMA evolui para o grau VI, sendo enquadrado na respetiva posição salarial, desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom e detenha o perfil definido para o novo grau;

g) Os TMA dos graus VI, VII e VIII evoluem para os graus VII, VIII e IX, respetivamente, sendo enquadrados nas respetivas posições salariais, desde que tenham no mínimo 36 meses de permanência no grau, avaliação do desempenho e potencial igual a Muito bom, detenham o perfil definido para o novo grau e exista a necessidade expressa de profissionais destes graus».

2- A controvérsia tem por objeto, como decorre do *supra* relatado, o sentido que deve ser conferido às cláusulas 17.<sup>a</sup>, número 2, alíneas d) e e) e 18.<sup>a</sup>, número 3, do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.<sup>a</sup> Série, n.º 44 de 29 de Novembro de 2005, em ordem a determinar se (i) a primeira viola o regime - que o autor reputa de imperativo - da suspensão do contrato de trabalho, previsto no artigo

296.º do Código do Trabalho de 2009, se (ii) a segunda deve considerar-se aplicável às ausências ao trabalho por motivo de assistência à família, por ser essa a interpretação conforme o disposto no artigo 255.º, número 3, do Código do Trabalho, e, finalmente, (iii) se a terceira norma viola o disposto nos artigos 294.º e 295.º, do Código do Trabalho de 2009.

A par da desconformidade com a lei ordinária, o autor pugna, ainda, pela desconformidade das citadas cláusulas com a Lei Fundamental.

2.1- Na interpretação das cláusulas das convenções coletivas de trabalho de conteúdo normativo ou regulativo como é o caso, uma vez que estamos perante cláusulas cuja finalidade é a de regular as relações individuais de trabalho estabelecidas entre os trabalhadores e o empregador<sup>1</sup> - há que ponderar, por um lado, que elas consubstanciam verdadeiras normas jurídicas - de aplicação direta aos contratos de trabalho em vigor - e, por outro lado, que provêm de acordo de vontades de sujeitos privados.

Tem este supremo tribunal entendido, de forma dominante, que na interpretação das cláusulas de conteúdo regulativo das convenções coletivas de trabalho regem as regras atinentes à interpretação da lei, consignadas, em particular, no artigo 9.º do Código Civil<sup>2</sup>, visto tais cláusulas serem dotadas de *generalidade* e *abstração* e serem susceptíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros<sup>3</sup>.

Seguindo a jurisprudência contida no acórdão deste STJ de 14 de Fevereiro de 2007<sup>4</sup>, «[a] interpretação jurídica tem por objecto descobrir, de entre os sentidos possíveis da lei, o seu sentido prevalente ou decisivo.

A apreensão literal do texto, ponto de partida de toda a interpretação, é já interpretação, embora incompleta, pois será sempre necessária uma «tarefa de interligação e valoração, que excede o domínio literal» (cf. José Oliveira Ascensão, *O Direito, Introdução e Teoria Geral*, 11.<sup>a</sup> edição, revista, Almedina, 2001, p. 392).

Nesta tarefa de interligação e valoração que acompanha a apreensão do sentido literal, intervêm elementos lógicos, apontando a doutrina elementos de ordem sistemática, histórica e racional ou teleológica (sobre este tema, cf. Karl Larenz, *Metodologia da Ciência do Direito*, 3.<sup>a</sup> edição, tradução, pp. 439-489; Baptista Machado, *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, 12.<sup>a</sup> reimpressão, Coimbra, 2000, pp. 175-192; Francesco Ferrara, *Interpretação e Aplicação das Leis*, tradução de Manuel Andrade, 3.<sup>a</sup> edição, 1978, pp. 138 e seguintes).

<sup>1</sup> Cfr., quanto ao objecto das cláusulas de conteúdo regulativo ou normativo, Pedro Romano Martinez, *in* *Direito do Trabalho*, 3.<sup>a</sup> edição, Almedina, 2006, pág. 1106 e 1107.

<sup>2</sup> Neste sentido, os acórdãos do STJ de 10 de Novembro de 1993, CJ, acórdãos do STJ, Ano I, Tomo III, pág. 291; de 9 de Novembro de 1994, CJ, acórdãos do STJ, Ano II, Tomo III, pág. 284, de 10 de Maio de 2001, proferido na revista n.º 300/99, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt); de 14 de Fevereiro de 2007, proferido na revista n.º 3411/06, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt); e, mais recentemente, de 9 de Junho de 2010, proferido na revista n.º 3976/06.0TTLSB.L1.S1, também acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt); e de 5 de Abril de 2011, proferido na revista n.º 4319/07.1TTLSB.L1.S1, acessível na referida base de dados.

<sup>3</sup> Cfr., neste sentido, Pedro Romano Martinez, obra citada, a pág. 1109; cfr., igualmente, Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 12.<sup>a</sup> edição, Almedina, 2005, pág. 111.

<sup>4</sup> Mencionado na nota 2.

O elemento sistemático compreende a consideração de outras disposições que formam o complexo normativo do instituto em que se integra a norma interpretada, isto é, que regulam a mesma matéria (contexto da lei), assim, como a consideração de disposições legais que regulam problemas normativos paralelos ou institutos afins (lugares paralelos). Compreende ainda o lugar sistemático que compete à norma interpretada no ordenamento global, assim como a sua consonância com o espírito ou unidade intrínseca de todo o ordenamento jurídico.

O elemento histórico abrange todas as matérias relacionadas com a história do preceito, as fontes da lei e os trabalhos preparatórios.

O elemento racional ou teleológico consiste na razão de ser da norma (*ratio legis*), no fim visado pelo legislador ao editar a norma, nas soluções que tem em vista e que pretende realizar.

Segundo a doutrina tradicional, o intérprete, socorrendo-se dos elementos interpretativos acabados de referir, acabará por chegar a um dos seguintes resultados ou modalidades de interpretação: interpretação declarativa, interpretação extensiva, interpretação restritiva, interpretação revogatória e interpretação enunciativa.

Na interpretação declarativa, o intérprete limita-se a eleger um dos sentidos que o texto direta e claramente comporta, por ser esse o que corresponde ao pensamento legislativo.

A interpretação declarativa pode ser restrita ou lata, segundo toma em sentido limitado ou em sentido amplo as expressões que têm vários significados: tal distinção, como adverte Francesco Ferrara (ob. cit., pp. 147-148), não deve confundir-se com a interpretação extensiva ou restritiva, pois nada se restringe ou se estende quando entre os significados possíveis da palavra se elege aquele que parece mais adaptado à mens legis.

A interpretação extensiva aplica-se, no dizer de Baptista Machado (ob. cit., pp. 185-186), quando «o intérprete chega à conclusão de que a letra do texto fica aquém do espírito da lei, que a fórmula verbal adoptada peca por defeito, pois diz menos do que aquilo que se pretendia dizer. Alarga ou estende então o texto, dando-lhe um alcance conforme ao pensamento legislativo, isto é, fazendo corresponder a letra da lei ao espírito da lei. Não se tratará de uma lacuna da lei, porque os casos não diretamente abrangidos pela letra são indubitavelmente abrangidos pelo espírito da lei».

Na interpretação restritiva, pelo contrário, «o intérprete chega à conclusão de que o legislador adoptou um texto que traiçoa o seu pensamento, na medida em que diz mais do que aquilo que se pretendia dizer. Também aqui a *ratio legis* terá uma palavra decisiva» (cf. Baptista Machado, ob. cit., p. 186). Por sua vez, a interpretação revogatória terá lugar apenas quando entre duas disposições legais existe uma contradição insanável e, finalmente, a interpretação enunciativa é aquela pela qual o intérprete deduz de uma norma um preceito que nela está virtualmente contido, utilizando, para tanto, certas inferências lógico-jurídicas alicerçadas nos seguintes tipos de argumentos: (i) argumento a *maiore ad minus*, a lei que permite o mais, também permite o menos; (ii) argumento a *minori ad maius*, a lei que proíbe o menos, também proíbe

o mais; (iii) argumento a contrario, que deve ser usado com muita prudência, em que, a partir de uma norma excepcional, se deduz que os casos que ela não contempla seguem um regime oposto, que será o regime-regra (cf. Baptista Machado, obra citada, pp. 186-187).

Em matéria de interpretação das leis, o artigo 9.º do Código Civil consagra os princípios a que deve obedecer o intérprete ao empreender essa tarefa, começando por estabelecer que «[a] interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada» (número 1); o enunciado linguístico da lei é, assim, o ponto de partida de toda a interpretação, mas exerce também a função de um limite, já que não pode «ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso» (número 2); além disso, «[n]a fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados (número 3)»<sup>5</sup>.

2.2- A sentença recorrida concluiu que inexistia fundamento - legal ou constitucional - para que se concluísse pela anulação das cláusulas cuja (in)validade o autor suscitou.

Na sentença recorrida observou-se que:

«i. Da cláusula 17.ª, número 2, alínea e) CCT

Estabelece a cláusula 17.ª, número 1 sob a epígrafe «requisitos gerais de evolução na carreira profissional» que «a evolução nas posições salariais e na carreira não terão lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;

(...).»

Por seu turno o número 2 estabelece que «para a falta de assiduidade referida na alínea a) do número anterior não contam as ausências por motivo de» «doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos» (alínea e)).

O autor alega que a cláusula 17.ª, número 2, alínea e) viola os artigos 294.º e 295.º CT e o disposto no artigo 54.º CRP.

A cláusula em causa, como resulta da epígrafe, regula os requisitos gerais da evolução na carreira profissional, podendo e devendo esta ser regulada e ter por fonte o acordo de empresa, no âmbito da autonomia contratual entre entidades patronais e sindicais.

A cláusula 17.ª número 2 do AE enuncia situações que relevam como «ausências» para efeitos de progressão na carreira e, neste âmbito, é pertinente eleger situações que não implicam o exercício efetivo de funções.

Carece de fundamento a alegação do autor que o regime em causa colide com o regime de suspensão do contrato de trabalho pois estamos no âmbito de normas de progressão da carreira que se inserem na autonomia contratual de entidades

<sup>5</sup> Com interesse, ainda, vide: Cabral de Moncada, Lições de direito civil, Almedina, 4.ª edição, Coimbra 1995 - págs. 140 a 161.

patronais e sindicais sendo por isso legítimo estabelecer em que medida situações de não exercício de funções podem influir nessa progressão.

Assim, a cláusula 17.<sup>a</sup>, número 2 alínea e), 2.<sup>a</sup> parte não viola o regime da suspensão do contrato de trabalho (artigos 294.º e 295.º CT) porquanto este não é um regime imperativo podendo e devendo a progressão da carreira ser regulada no âmbito da contratação coletiva.

Não padece também a referida cláusula de qualquer inconstitucionalidade por violação do artigo 13.º CRP uma vez que o princípio aí inerente determina que se trate de forma desigual situações desiguais não podendo deixar de ter reflexos na progressão da carreira o efetivo exercício de funções.

ii. Da cláusula 17.<sup>a</sup>, número 2, alínea d).

O autor alega que a interpretação meramente literal desta norma viola o disposto no artigo 255.º, número 3 CT e o disposto no artigo 59.º, número 1, alínea b) CRP, na medida em que a lei geral, numa norma de carácter imperativo, considera tais ausências como prestação de trabalho efetivo, para efeitos de assiduidade e, por outro lado, põe em causa a possibilidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, penalizando o trabalhador que dê faltas para prestar essa assistência.

A interpretação literal da cláusula em causa não colide com o regime imperativo do Código de Trabalho quanto à qualificação das faltas pois o âmbito da referida cláusula cinge-se às ausências para efeitos de progressão da carreira. Tal matéria como, referimos, supra não está vedada à contratação coletiva devendo mesmo ser por esta privilegiada.

A cláusula 17.<sup>a</sup>, número 2 não visa qualificar o que são faltas justificadas mas apenas elencar situações de ausência ao trabalho que não influirão na progressão na carreira e por isso não colide com o regime imperativo do Código de Trabalho.

Por último, invoca o autor a violação do artigo 13.º, número 1 da CRP, alegando que a ré celebrou com o SNPVAC, o AE, o «regulamento de carreira profissional de tripulante de cabine» e o «regulamento de protecção de maternidade e paternidade» e, nos termos da cláusula 10.<sup>a</sup> deste último, consagrou como prestação efectiva de trabalho, nomeadamente, as faltas dadas ao trabalho para assistência a membros do agregado familiar.

A alegação da ré é simplista, primeiro - como refere e bem a ré - as categorias profissionais são diferentes com especificidades próprias e, em segundo, porque desconhece o tribunal em que contexto se encontra a referida cláusula e para que efeitos releva sendo certo que competia ao réu alegá-lo.

iii. Da cláusula 18.<sup>a</sup>, número 3:

A cláusula 18.<sup>a</sup> do AE sob a epígrafe «evolução na linha técnica» define as regras de progressão na carreira dos TMA na linha técnica, aludindo todas as alíneas do número 3 como requisito de progressão, além dos gerais, «avaliação do desempenho e potencial igual ou superior ( ... )» do trabalhador.

O autor vem alegar que a interpretação literal desta cláusula implica a penalização de trabalhadores que integrem estruturas de representação coletiva uma vez que os impede

de uma normal prestação efetiva de trabalho e de serem avaliados.

Ainda de acordo com o autor essa interpretação colide com os artigos 294.º e 295.º CT e 54.º e 55.º CRP.

Pretende que a mesma seja interpretada no sentido de que «aos trabalhadores que não tenham ‘avaliação de desempenho e potencial por exercerem cargos nas estruturas de representação coletiva, será atribuída a classificação média dos trabalhadores que desempenhem as funções correspondentes à categoria do trabalhador em causa».

Também nesta parte não assiste razão ao autor.

Com efeito, a interpretação pretendida pelo autor é desadequada ao sentido literal da cláusula em apreço e não resulta da aplicação de qualquer norma constitucional ou legal.

Com efeito e como refere a ré, estamos no âmbito de uma carreira técnica de elevada especialização em que é imperioso além da avaliação quantitativa uma avaliação qualitativa, não existindo por isso qualquer violação das normas legais ou constitucionais citadas».

2.3- As cláusulas convencionais trazidas à apreciação do tribunal - em ordem seja a estabelecer da sua validade (quando correlacionada com a lei ordinária e com a Lei Fundamental) seja a estabelecer da sua correta interpretação - têm em comum a regulação, por via do instrumento de regulamentação coletiva celebrado entre autor e ré, da evolução da carreira ou, se se quiser, da progressão na categoria. Equivale o exposto a dizer que não se destinam as referidas cláusulas a regular, de per se, qualquer regime específico de faltas ou ausências, mas apenas a prever a sua repercussão naquela específica dimensão.

Partindo deste pressuposto - que se afigura inquestionável em razão das epígrafes das referidas cláusulas - é preciso notar que, na lei laboral ordinária, inexistente qualquer norma que imponha aos empregadores o estabelecimento de regras de progressão na carreira dos seus trabalhadores. À carreira ou categoria é atribuída especial protecção, enquanto tutela do estatuto e posição do trabalhador na empresa e enquanto promoção e preservação da sua realização pessoal e profissional, mas já não enquanto tutela da sua progressão.

Comprovando o que vimos de expor, dispõe, com efeito, o artigo 118.º, número 1, do Código do Trabalho, que «[o] trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional». E, adiante, o artigo 126.º, número 2, ao consagrar o dever, das partes, «na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador».

Tais preceitos consagram direitos e obrigações genéricas das partes que, naturalmente, enformam toda a execução do contrato de trabalho, mas que, de todo o modo, carecem e pressupõem dimensionamento. Quer isto dizer que as citadas normas estão vocacionadas para a protecção legal da categoria do trabalhador e, conseqüentemente, da sua carreira, em ordem a impedir que, pelo menos a título definitivo e sem interesse que o imponha, ocorra degradação do seu estatuto profissional por mera iniciativa do empregador. Com efeito,

tal como nos é referido pelo prof. Menezes Cordeiro<sup>6</sup> - e na sua definição não vislumbramos qualquer alusão à progressão enquanto característica associada à proteção da categoria profissional - «(...) da categoria em Direito de Trabalho, pode dizer-se que ela obedece aos princípios da efetividade, da irreversibilidade e do reconhecimento. A efetividade recorda que, no domínio da categoria-função, relevam as funções substancialmente pré-figuradas e não as meras designações exteriores; a irreversibilidade explica que, uma vez alcançada certa categoria, o trabalhador não pode dela ser retirado ou despromovido; (...) o reconhecimento determina que, através da classificação, a categoria estatuto assente nas funções efetivamente desempenhadas».

O dimensionamento e consagração da progressão na carreira, face à ausência de disposição no Código do Trabalho que a preveja ou tutele, é, por regra, objeto de regulamentação coletiva. Isso mesmo nos diz, também, Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>7</sup>: «se em relação à descida de categoria o legislador laboral foi especialmente cauteloso, já em matéria de subida de categoria não é objeto de uma referência legal específica no Código do Trabalho».

Em síntese, as regras de progressão na carreira - enquanto indubitável instrumento de satisfação profissional, de realização pessoal e, também, de produtividade - são deixadas ao acordo das partes ou à sua autonomia, por serem elas que, com maior e mais rigorosa propriedade - ante a variedade das situações concretas e a panóplia de categorias profissionais existentes - estarão habilitadas a estabelecer as regras a que essa progressão terá que obedecer e os critérios que lhe estarão subjacentes, nos quais relevarão, certamente e sobremaneira, o da antiguidade, da efetividade e do mérito.

2.4- Aqui chegados e tendo subjacente o juízo exposto, parece-nos claro que, expressando as normas da contratação coletiva que o recorrente nos traz à apreciação regras a que não-de obedecer a progressão da carreira e a evolução na linha técnica, jamais elas poderiam contender com o regime insito à suspensão do contrato de trabalho - que, no Código do Trabalho, é regulado na parte atinente às vicissitudes a que o vínculo laboral poderá, porventura, estar sujeito - nem com o regime das faltas e seus efeitos. Vale dizer: o regime previsto na contratação coletiva regula matéria que não encontra paralelismo no Código do Trabalho, daí que as normas ali consagradas não podem, no rigor dos princípios, contender com normas que, ainda que de caráter imperativo, não se destinam, seja de forma direta, seja ponderando a sua ratio, a regular aqueles institutos jurídicos.

A par do exposto, importa, ainda, acrescentar, no que à conformidade das citadas cláusulas do AE TAP/SITEMA com o Código do Trabalho concerne, o seguinte: no que respeita à cláusula 17.<sup>a</sup>, número 1, alínea *a*), em conjugação com a alínea *e*), do número 2, da mesma cláusula, bem como à cláusula 18.<sup>a</sup>, número 3 (por pressupor o efetivo exercício de funções, deixando, assim, fora da evolução na linha técnica os trabalhadores no desempenho de funções, a tempo inteiro, em órgãos representativos dos trabalhadores) não se

vislumbra em que medida poderiam elas contender com o regime da suspensão do contrato de trabalho, previsto nos artigos 294.º a 297.º do Código do Trabalho, pois, como resulta do disposto no artigo 295.º, número 1, deste compêndio legal, «[d]urante a redução ou suspensão, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho».

Ora, para além de o regime atinente à progressão na carreira, previsto no AE TAP/SITEMA, constituir um plus em relação à legislação laboral comum, não pode, por outro lado, afirmar-se, que aquele viola o regime da suspensão do contrato de trabalho, na medida em que este regime protege todos os direitos e deveres das partes que não pressuponham o efetivo exercício de funções. Se subjacente ao regime da progressão na carreira previsto no AE TAP/SITEMA está, como decorre da análise das citadas cláusulas, justamente, o princípio da efetividade no exercício da função, não se antevê que surjam beliscados os direitos decorrentes do regime da suspensão do contrato de trabalho, regime esse que, notória e explicitamente, exclui do seu âmbito de proteção os direitos que exijam o efetivo exercício de funções, como o previne o regime de progressão e evolução da contratação coletiva em análise.

Por outro lado, o paralelismo que o recorrente encontra entre as ausências motivadas pela maternidade, paternidade ou adoção e as ausências motivadas pela assistência à família não é rigoroso. Com efeito, o conceito de assistência à família sugerido pelo recorrente é mais amplo do que o previsto no artigo 252.º e o regime aqui constante está sujeito a uma série de procedimentos e pressupostos que o recorrente olvida. Acresce que a ausência motivada pela falta prevista no artigo 252.º, com os efeitos previstos no artigo 255.º, número 3, tem o seu âmbito restrito, naturalmente, aos casos previstos no Código do Trabalho em que a equiparação à efetiva prestação de trabalho se justifique, não se nos afigurando ser lícito estender a sua aplicação a situações cuja verificação o código não contempla, como sucede, *in casu*, com o regime de ausências para efeitos de progressão e evolução na carreira.

Finalmente, importa apelar ao denominado princípio da proporcionalidade, com consagração constitucional expressa no artigo 18.º, número 3, da Constituição da República Portuguesa, princípio esse que, vinculando entes privados e públicos, se subdivide, nos dizeres de J.J. Gomes Canto e Vital Moreira<sup>8</sup>, em «três subprincípios: (a) princípio da adequação (também designado por princípio da idoneidade), isto é, as medidas restritivas legalmente previstas devem revelar-se como meio adequado para a prossecução dos fins visados pela lei (salvaguarda de outros direitos ou bens constitucionalmente protegidos); (b) princípio da exigibilidade (também chamado princípio da necessidade ou da indispensabilidade), ou seja, as medidas restritivas previstas na lei devem revelar-se necessárias (tornaram-se exigíveis), porque os fins visados pela lei não podiam ser obtidos por outros meios menos onerosos para os direitos, liberdades e garantias; (c) princípio da proporcionalidade em sentido res-

<sup>6</sup> Manual do Direito do Trabalho, Almedina, 1994, págs. 669.

<sup>7</sup> Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais, 2.<sup>a</sup> edição, revista e atualizada, Almedina, 2008, pág. 414.

<sup>8</sup> Constituição da República Portuguesa Anotada, Volume I, Coimbra Editora, 4.<sup>a</sup> edição revista, 2007, páginas 392 e 393.

trito, que significa que os meios legais restritivos e os fins obtidos devem situar-se numa justa medida, impedindo-se a adoção de medidas legais restritivas desproporcionadas, excessivas, em relação aos fins obtidos».

Por apelo ao citado princípio, podemos concluir que, no difícil jogo de interesses típico da relação laboral - de um lado, o interesse do empregador na obtenção de um resultado ao mais baixo custo possível, do outro, o interesse do trabalhador não só na obtenção de uma retribuição ajustada, mas também na promoção da sua vertente profissional e pessoal - deixou-se à autonomia das partes, mormente por via da contratação coletiva, o estabelecimento das regras a que deveria estar subordinada a progressão na carreira e/ou a evolução dentro de uma mesma carreira profissional. Nessas regras procura-se, naturalmente, dar expressão àquele equilíbrio, sacrificando, na proporção adequada, os direitos de cada uma das partes. Assim, se de um lado não seria adequado condenar o trabalhador a uma estagnação a nível profissional, também já não seria adequado impor ao empregador a promoção do trabalhador - com conseqüente alteração, para mais, do seu estatuto remuneratório - sem obediência a determinados critérios e pressupostos, designadamente, de mérito, antiguidade e efetividade.

Desta feita, as cláusulas ora em apreço dão nota, precisamente, desta adequação ou, se se quiser, do estabelecimento de um justo equilíbrio entre os direitos e deveres de cada uma das partes. Assim, embora reconhecido ao trabalhador o direito à progressão na carreira e à evolução na linha técnica, subordina-se essa progressão e evolução a determinados critérios, mormente os já expostos, relevando, de sobremaneira, o da efetividade, reconhecendo-se como determinante a experiência do trabalhador da função.

No que concerne a este último critério, e em ordem à proteção do trabalhador, estabelecem-se exceções, ficcionando-se como se de efetivo trabalho se tratasse períodos em que o trabalhador está ausente (cfr., o número 2, da cláusula 17.<sup>a</sup>). Mas, tratando-se, como se trata, de normas de exceção, não comportam elas analogia (artigo 11.º, do Código Civil).

Na situação específica da alínea *d*), do número 2, da cláusula 17.<sup>a</sup>, a sua interpretação não consente, por apelo à interpretação extensiva, que se considere ficcionada a efetiva prestação de trabalho nas situações em que o trabalhador está ausente em virtude de assistência à família. E dizemos que não se consente esta interpretação por não conter a letra da cláusula um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso, de um tal pensamento das partes quando da contratação coletiva (artigo 9.º, número 1, do Código Civil). Na verdade, se atentarmos naquela alínea, bem como nas demais, dizem todas elas respeito a situações próprias do trabalhador. Se as partes, neste concreto âmbito, repete-se, entenderam ser de excluir situações que não respeitavam, diretamente, ao trabalhador, assim o estabeleceram na justa e adequada medida da salvaguarda e tutela das respetivas posições.

E idêntica conclusão se impõe quando nos propomos balancear o interesse do empregador e do trabalhador no concreto enquadramento de evolução na linha técnica: se é verdade que o exercício de funções, a tempo inteiro, em

estruturas de representação coletiva, impõe, como adiante se verá, um «direito de proteção legal adequada», não é por isso que se deve reconhecer-lhe prevalência quando estamos perante situações em que aquela evolução pressupõe a experiência, o mérito e o tempo de serviço na função, não sendo justo e adequado, isso sim, perante os demais trabalhadores que, efetivamente, reúnem os requisitos previstos na cláusula 18.<sup>a</sup>, ficcionar para outros uma realidade em que aqueles critérios se verifiquem independentemente de qualquer esforço ou mérito para o efeito.

Em jeito de síntese, entende-se que não obedeceria ao princípio da proporcionalidade impor ao empregador que consagrasse outras ficções assimiláveis à da efetiva prestação de trabalho para efeitos de progressão e evolução na carreira dos seus trabalhadores, quando inexistente lei geral que a tanto obrigue e se consideram justos e adequados os pressupostos e critérios adotados para o efeito, por refletirem uma equilibrada ponderação dos interesses em jogo.

2.5- O recorrente entende, ainda, que as cláusulas do AE TAP/SITEMA que trouxe a apreciação judicial contendem com as normas constantes dos artigos 13.º, 54.º, 55.º e 59.º, número 1, alínea *b*), da Constituição da República Portuguesa.

2.5.1- O artigo 13.º, da Lei Fundamental, sob a epígrafe princípio da igualdade, diz-nos que:

«1- Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2- Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual».

Por seu turno, o artigo 54.º, com a epígrafe comissões de trabalhadores, dispõe que:

«1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa.

2- Os trabalhadores deliberam a constituição, aprovam os estatutos e elegem, por voto direto e secreto, os membros das comissões de trabalhadores.

3- Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.

4- Os membros das comissões gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

5- Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

*a*) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

*b*) Exercer o controlo de gestão nas empresas;

*c*) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

*d*) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respetivo setor;

*e*) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

*f*) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais de empresas pertencentes ao Estado

ou a outras entidades públicas, nos termos da lei».

O artigo 55.º, da Constituição da República Portuguesa, subordinado à epígrafe «Liberdade Sindical», diz-nos que:

«1- É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses.

2- No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente:

a) A liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis;

b) A liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito;

c) A liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais;

d) O direito de exercício de atividade sindical na empresa;

e) O direito de tendência, nas formas que os respetivos estatutos determinarem.

3- As associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos dirigentes, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação, e assentes na participação ativa dos trabalhadores em todos os aspetos da atividade sindical.

4- As associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, devendo a lei estabelecer as garantias adequadas a essa independência, fundamento da unidade das classes trabalhadoras.

5- As associações sindicais têm o direito de estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.

6- Os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à proteção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções».

Finalmente, o artigo 59.º, número 1, alínea b), da Constituição da República, dispondo acerca dos direitos dos trabalhadores, estabelece que:

«1- Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

(...)

b) À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

2.5.2- O artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa, contém ou prevê, como se sabe, um dos princípios fundamentais e estruturantes de qualquer Estado de direito democrático (artigo 2.º, da Lei Fundamental) e, enquadrando-se na parte reservada aos Direitos e Deveres Fundamentais (Parte I, Título I, do texto constitucional português), partilha, com os demais direitos e deveres fundamentais, da característica da aplicabilidade direta, bem como da vinculação a ele de todos os entes públicos e privados.

Nos dizeres de J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira<sup>9</sup>, «[a] base constitucional do princípio da igualdade é a igual dignidade social de todos os cidadãos (número1) - que, aliás, não é mais do que um corolário da igual dignidade humana de todas as pessoas (cfr. artigo 1.º) -, cujo sentido imediato consiste na proclamação da idêntica «validade cívica» de todos os cidadãos, independentemente da sua inserção económica, social, cultural e política, proibindo desde logo formas de tratamento ou de consideração social discriminatórias. O princípio da igualdade é, assim, não apenas um princípio de disciplina das relações entre o cidadão e o Estado (ou equiparadas), mas também uma regra de estatuto social dos cidadãos, um princípio de conformação social e de qualificação da posição de cada cidadão na coletividade».

Uma das manifestações essenciais do princípio da igualdade consiste na proibição do arbítrio que mais não significa senão a proibição de tratar desigualmente situações materialmente idênticas, com base em critérios subjetivos e sem justificação razoável, bem como na proibição do tratamento igualitário de situações que, na sua essência, são desiguais. «Nesta perspetiva, o princípio da igualdade exige positivamente um tratamento igual de situações de facto iguais e um tratamento diverso de situações de facto diferentes».<sup>10</sup>

Do princípio da igualdade decorre, também, a proibição da discriminação que, não significando ou impondo uma exigência de igualdade absoluta nem impedindo as diferenciações de tratamento, qualifica como de factores ilegítimos de discriminação aqueles que, previstos a título exemplificativo, constam do número 2, do artigo 13.º. Em rigor, e como nos dizem os autores que temos vindo a citar, «[o] que se exige é que as medidas de diferenciação sejam materialmente fundadas sob o ponto de vista da segurança jurídica, da proporcionalidade, da justiça e da solidariedade e não se baseiem em qualquer motivo constitucionalmente impróprio. As diferenciações de tratamento podem ser legítimas quando: (a) se baseiem numa distinção objectiva de situações; (b) não se fundamentem em qualquer dos motivos indicados no número 2; (c) tenham um fim legítimo segundo o ordenamento constitucional positivo; (d) se revelem necessárias, adequadas e proporcionadas à satisfação do seu objectivo».<sup>11</sup>

2.5.4- O artigo 54.º, da Constituição da República Portuguesa, inserindo-se no Capítulo III - Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores -, do Título II, daquele texto fundamental, dedicado aos direitos, liberdades e garantias, partilha, conforme impõe o artigo 18.º, das características da aplicabilidade direta, bem como do imperativo da vinculação a ele de entes públicos e privados e comunga do regime previsto para os direitos liberdades e garantias (artigo 17.º, da Constituição da República Portuguesa).

Neste preceito constitucional consagram-se, fundamentalmente, os direitos de constituição, organização, eleição e coordenação das comissões de trabalhadores e, uma vez constituídas, os direitos que lhes assistem no âmbito das empresas em que se inserem. Esses direitos valem imediata e directamente perante os empresários - titulares da empresa

<sup>9</sup> Obra citada, a páginas 337 e 338.

<sup>10</sup> J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, ob. cit., pág. 339.

<sup>11</sup> Ob. Cit. pág. 340.



- e ao Estado é cometido o dever de legislar no sentido de aqueles direitos poderem ser efetivamente exercidos.

2.5.5- O artigo 55.º, da Constituição da República Portuguesa, insere-se nos mesmos capítulo e título referidos em 2.5.4, pelo que o regime que lhe subjaz é o mesmo que está subjacente ao artigo 54.º.

«A liberdade sindical é uma forma particular da liberdade de associação (artigo 46.º), mas constitui um tipo autónomo. Na verdade, o sindicato é uma associação específica de trabalhadores assalariados ou equiparados destinada a defender os seus interesses desde logo e fundamentalmente perante as entidades empregadoras. A *differentia specifica* do sindicato em relação às restantes associações está, pois, no seu carácter de associação de classe, de associação de defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores».<sup>12</sup>

A liberdade de associação sindical compreende, tal como decorre da análise do artigo 55.º, a liberdade de constituição de associações sindicais; a liberdade de inscrição em sindicato; a liberdade de auto-organização e estatutária; o direito de exercício de actividade sindical na empresa; o direito de tendência; o direito à independência e autonomia dos sindicatos; o direito de filiação nas organizações sindicais internacionais; o direito de protecção legal adequada dos representantes eleitos dos trabalhadores e o direito à informação e consulta dos representantes eleitos dos trabalhadores.

Do elenco a que se procedeu, releva, na apreciação do caso *sub iudice*, a densificação do direito de protecção legal adequada dos representantes eleitos dos trabalhadores, previsto no número 6, do preceito em análise.

Nos dizeres de J. J. Canotilho e Vital Moreira,<sup>13</sup> «o direito de protecção legal adequada dos representantes eleitos dos trabalhadores (número 6) desdobra-se em duas dimensões: (a) a dimensão subjetiva, pois trata-se da consagração de um verdadeiro direito de defesa dos representantes eleitos dos trabalhadores no exercício das suas funções; (b) a dimensão objetiva, traduzida na consagração de uma imposição constitucional dirigida ao legislador no sentido de este concretizar as formas de protecção adequadas». Prosseguem aqueles autores destacando, enquanto formas de protecção dos trabalhadores, «a consagração de um regime garantidor da observância dos direitos e princípios constitucionais em casos de despedimento e de transferência de local de trabalho (Cód. Trab., artigos 456.º e 457.º;<sup>14</sup> a definição material do exercício da actividade sindical na empresa e a garantia dos direitos das comissões de trabalhadores (cfr. Cód. Trab., artigos 466.º e s.)»<sup>15</sup> Em síntese, concluem aqueles autores, «[a] protecção específica que é conferida aos representantes eleitos dos trabalhadores decorre naturalmente da sua situação de particular exposição perante as entidades empregadoras e as entidades públicas, encabeçando e dirigindo as reivindicações para a defesa dos direitos dos restantes trabalhadores, o que os transforma naturalmente em alvos privilegiados de retaliações ou outros abusos de poder privado dessas entida-

des. Por isso, o tratamento adequado deve ter particularmente em conta as dimensões garantísticas necessárias contra os despedimentos sem justa causa, sobretudo os despedimentos discriminatórios violadores dos princípios do Estado de direito democrático».

2.5.6- O artigo 59.º, número 1, alínea b), da Constituição da República Portuguesa, insere-se no Capítulo I - direitos e deveres económicos -, do título III, daquele texto fundamental, dedicado aos direitos e deveres económicos, sociais e culturais. «O direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, tem por destinatários, simultaneamente, os empregadores e o Estado, que deve tomar medidas no sentido apontado e de forma a facultar a realização pessoal (número 1/b), pressupõe a ideia de que o trabalho pode ser pessoalmente gratificante, não podendo ser, de qualquer forma, prestado em condições socialmente degradantes ou contrárias à dignidade humana (cfr. artigos 1.º e 13.º -1) ou impeditivas da conciliação da actividade profissional com a vida familiar».<sup>16</sup>

2.6- O recorrente afirma que a cláusula 17.ª, número 2, alínea e), do AE TAP/SITEMA, viola a nossa lei fundamental «na parte em que, por não considerar o regime da suspensão do contrato de trabalho, permite à recorrida, verificando-se uma situação de doença por período superior a 50 dias, considerar mais do que os 10 dias de falta iniciais da situação de doença, como relevantes para efeitos de assiduidade».

A densificação do princípio da igualdade, acima deixada exposta, não permite que se vislumbre, na alegação do recorrente, qual a dimensão em que, concretamente, assenta a sua violação. Na verdade, não aponta o recorrente qual a situação que, sendo idêntica à dos trabalhadores que, por situação de doença, vejam a sua assiduidade relevar - em seu prejuízo - para efeitos de evolução na posição salarial e na carreira, esteja a ser tratada de forma distinta.

A violação do princípio da igualdade pressupõe, como se disse, que situações de facto materialmente idênticas estejam a ser tratadas de forma desigual e, para além disso, que o distinto tratamento assente em critérios puramente subjetivos e sem alicerce que os justifique. Ora, *in casu*, nem a matéria de facto apurada o permite afirmar nem o recorrente indica o fundamento dessa desigualdade que reputa de infundada.

Pretenderia, porventura, o recorrente que as situações de ausência, por doença, do trabalhador, se superiores aos 50 dias previstos na cláusula, não relevassem para efeitos de assiduidade; ou dizer, que a partir dos dez dias consecutivos de ausências por doença, essa ausência não relevasse para efeitos de assiduidade: tudo se passaria como se o trabalhador estivesse ao serviço. Assim conclui por apelo ao instituto da suspensão do contrato de trabalho.

Todavia, para além do instituto da suspensão do contrato de trabalho operar após 30 dias de ausência do trabalhador ao serviço (artigo 296.º, número 1, do Código do Trabalho), a menos que, prevendo-se que o impedimento durará por tempo superior, o trabalhador opte por suspender imediatamente o contrato (artigo 296.º, número 3, do Código do Trabalho), nada se prevê na lei geral, nem mesmo implicitamente, que consinta a interpretação de acordo com a qual essa ausência

<sup>12</sup> Autores e ob. cit., pág. 730.

<sup>13</sup> Ob. Cit., pág. 737.

<sup>14</sup> No Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, correspondem aos artigos 410.º e 411.º.

<sup>15</sup> Atuais artigos 423.º e s..

<sup>16</sup> Ob. Cit., pág. 773.

não prejudique, designadamente, direitos que, justamente, pressupõem a efetividade do trabalhador no exercício das funções.

É certo que o artigo 295.º, número 2 do Código do Trabalho, realça a ineficácia do tempo de suspensão para efeitos de antiguidade do trabalhador. Mas o número 1 do mesmo normativo também realça que, durante a suspensão, se mantêm os deveres e direitos das partes, que não pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

Ora, a realidade subjacente à cláusula 17.ª, número 1 alínea a), e número 2, alínea e), do AE TAP/SITEMA, está, indissociavelmente, ligada à questão da prestação efetiva de trabalho, dela não se extraindo que a antiguidade do trabalhador na empresa surja beliscada por efeitos da ausência por períodos superiores a 50 dias.

Destarte, inexistente violação do princípio da igualdade, na justa medida em que, regulando a cláusula em análise e o regime da suspensão do contrato de trabalho materialidade fáctica distinta, não resulta que da simples aplicação deste último instituto estejam a ser beneficiados trabalhadores cuja situação é materialmente idêntica àqueles outros a quem seja aplicada a cláusula do AE/SITEMA.

Improcede, por isso, o recurso, neste concreto âmbito.

2.7- Sustenta o recorrente que a alínea d) do número 2 da cláusula 17.ª do AE TAP/SITEMA viola o disposto no artigo 59.º, número 1, alínea b), da Constituição da República Portuguesa, na medida em que compromete a conciliação da atividade profissional com a vida familiar» ao não abarcar, também, as ausências ao trabalho por motivo de assistência à família, matéria que, no seu entendimento, «implica o mesmo enquadramento legal das ausências ao trabalho motivadas pela maternidade, paternidade ou adoção». Em rigor, entende o recorrente que fica comprometida a conciliação da atividade profissional com a vida familiar por as ausências motivadas por assistência à família relevarem para efeitos de evolução salarial e na carreira: o trabalhador, perante a carência de assistência de um seu familiar, ainda assim se veria constringido a não se ausentar para esse efeito em ordem a salvar a evolução salarial e na carreira.

A análise da presente questão deve obedecer aos seguintes parâmetros essenciais: em primeiro lugar, a cláusula em análise não regula as faltas para efeitos de assistência à família, tendo, por isso, um contexto absolutamente distinto do regulado nos artigos 252.º e 255.º, número 3, do Código do Trabalho; em segundo lugar, dentro das ausências relevantes para efeitos de assiduidade, apenas relevam as superiores a 12 dias seguidos ou interpolados (cláusula 17.ª, número 1, alínea a), do AE TAP/SITEMA); as ausências motivadas por adoção, maternidade e paternidade visam, sobretudo, a proteção da família, conforme imposto pelos artigos 67.º e 68.º da Constituição da República Portuguesa, dizem todas elas respeito a situações que inerem ao próprio trabalhador e não a terceiro, ainda que com ele numa relação de parentesco próximo, e, por natureza e imposição legal, têm duração limitada.

Assim equacionada a questão - porque se impõe que na sua apreciação se tenha presente o enquadramento jurídico pertinente, globalmente considerado - logo se antevê não

merecer acolhimento a pretensão do recorrente.

Desde logo, porquanto o direito de assistência à família não é proscrito por força da cláusula em apreciação, daí que ao trabalhador não esteja vedada a possibilidade de, com recurso ao regime das faltas - justificadas - prestar a assistência a familiar dela carecida. As ausências por assistência à família, conquanto superiores a 12 dias, apenas relevam para efeitos de evolução salarial e na carreira, sendo certo que não sendo a progressão salarial ou na carreira objeto de proteção constitucional ou infra-constitucional - nos moldes em que se deixaram já expostos -, não se antevê como poderia tal cláusula afrontar qualquer norma constitucional, *maxime*, a já exposta.

Em rigor, procurou-se, por via da cláusula em apreço, a conciliação e o estabelecimento de um equilíbrio entre a progressão salarial e na carreira com a experiência do trabalhador e a sua efetividade de funções, procurando, por outra via, a salvaguarda de direitos inerentes à própria existência e evolução humanas. Se desse leque de interesses a salvar - sejam eles do empregador, sejam eles do trabalhador - se enveredou pela exclusão do seu seio das ausências por assistência à família superiores a 12 dias, foi porque se entendeu ser essa a medida proporcional e adequada àquela salvaguarda, não olvidando ter a cláusula em questão o seu âmbito de aplicação restrito à evolução salarial e na carreira do trabalhador, não extensível e, conseqüentemente, insusceptível de aplicação ao âmbito dos direitos que o recorrente entende estarem a ser violados.

No âmbito da alegação de recurso - que já não no elenco das conclusões da alegação de recurso - entende o recorrente que ao não consagrar a cláusula 17.ª, do AE TAP/SITEMA, para efeitos de assiduidade, as ausências motivadas por assistência a familiar, está a recorrida a violar o princípio da igualdade, porquanto, nos regulamentos de carreira profissional de tripulante de cabine e de proteção de maternidade e paternidade, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2006, designadamente nos termos da cláusula 10.ª deste último regulamento, «consagrou como prestação efectiva de trabalho as faltas dadas ao trabalho para assistência a membros do agregado familiar».

Mas não tem razão o recorrente.

Tal como, já repetidamente dito, o regime das faltas - no qual se enquadra, justamente, a citada cláusula 10.ª do regulamento - e os seus efeitos distingue-se do regime da evolução salarial e na carreira, sendo certo que não é pelo facto de a cláusula 17.ª não prever as ausências por assistência à família que os trabalhadores por ela abrangidos deixam de ter direito à assistência a familiar.

Por outro lado, ainda que no AE TAP/SNPVAC se não previssem, para efeitos de progressão na carreira, pressupostos idênticos aos previstos no AE/SITEMA, nem por isso se poderia reclamar a violação do princípio da igualdade. Desde logo, porque não só estamos perante diferentes categorias de trabalhadores como, sobretudo, os pressupostos em que assenta essa progressão poderão ser radicalmente distintos, seja no sentido da maior exigência, seja no sentido da menor exigência. Ou seja, carecia ser demonstrada a absoluta identidade de situações para que se pudesse concluir pelo

tratamento desigual injustificado, o que não é o caso.

Assim, improcede, igualmente, nesta concreta vertente, o recurso.

2.8- Finalmente, o recorrente entende que a interpretação literal da cláusula 18.<sup>a</sup>, número 3, do AE TAP/SITEMA, «não contempla as situações em que o trabalhador legitimamente não presta trabalho efetivo, como é o caso dos trabalhadores que se encontrem no desempenho a tempo inteiro de funções em órgãos representativos dos trabalhadores», sendo que o «facto de pertencer a uma estrutura de representação coletiva não pode significar, para qualquer trabalhador, de qualquer carreira, uma limitação ao exercício dos seus direitos na recorrida, nomeadamente os de progredir na carreira, sob pena de violação das normas constantes dos artigos 54.º e 59.º da CRP».

O recorrente não identifica a dimensão dos citados preceitos constitucionais que, por via da citada cláusula, considera ser violada.

O artigo 54.º prevê o direito dos trabalhadores a constituírem comissões de trabalhadores dentro das empresas e densifica os direitos que lhes assistem, sendo certo que, na interpretação de cada um deles, se não surpreende nenhum impedimento aos pressupostos de evolução na linha técnica previstos na cláusula 18.<sup>a</sup> citada.

O recorrente pretenderá, seguramente, referir-se à norma constante do artigo 55.º, da Constituição da República Portuguesa, que rege a propósito da liberdade sindical. Implícito à sua alegação estará o constrangimento que para qualquer trabalhador advirá de, por ser representante sindical - a tempo inteiro -, não progredir na carreira, a significar uma ilegítima limitação ao exercício àquele direito (número 6, do artigo 55.º, da Constituição da República Portuguesa).

O exercício de funções sindicais, mormente a tempo inteiro, é um legítimo direito dos trabalhadores, com assento constitucional, e ao qual deve ser dado o tratamento adequado e idóneo, em ordem a que os efeitos decorrentes daquele exercício, no âmbito estritamente profissional do trabalhador, não sejam, sob a capa de aparente legalidade, mais do que a previsão formal dessa protecção.

O direito ao exercício de funções sindicais não pode ser condicionado, constrangido ou limitado, impondo a lei fundamental que a lei ordinária crie condições adequadas para que assim seja. A lei ordinária assim o previu, tal como no ponto 2.5.5 se referiu, podendo, ainda, ser encontradas no Código de Trabalho outras formas de protecção, como sejam o regime de faltas, a antiguidade (artigo 409.º, do Código do Trabalho). Nessas formas de protecção não se enquadra a da protecção da progressão na carreira, donde não é por via de estabelecimento, pela contratação coletiva, de regras para essa progressão que o direito sindical é afetado ou violado.

Ademais, se é legítimo o direito ao exercício de funções sindicais enquanto direito constitucionalmente garantido, legítimo é também o interesse empresarial - regulado no artigo 61.º, número 1, da Constituição da República Portuguesa - na vertente da liberdade de organização, gestão e actividade da empresa.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Tal como refere Júlio Gomes (Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007, página

Exercer funções sindicais é relevantíssimo: contribui para a paz na empresa e representa a defesa dos interesses dos trabalhadores. Todavia, também a gestão empresarial com base em critérios de qualificação - sobretudo quando estamos perante funções de elevada responsabilidade e complexidade técnica relevante - é primordial.

Do confronto entre um e outro dos elencados direitos, não se nos afigura, por apelo ao princípio da proporcionalidade, que o direito ao exercício de funções sindicais esteja a ser ilegítimamente constrangido por força das regras que presidem à evolução na linha técnica, na justa medida em que mal se compreenderia que um trabalhador que não desenvolve trabalho efetivo - donde, não ganha a necessária experiência, que, no caso, pela relevância das funções, é imprescindível - viesse a beneficiar da avaliação média dos seus colegas que, diariamente, prestam serviço efetivo e têm, naturalmente, um saber de experiência feito, com as previsíveis implicações ao nível da qualidade da atividade da empresa.

Inexiste, por isso, a apontada violação do preceito constitucional em causa por via da cláusula 18.<sup>a</sup>, do AE TAP/SITEMA.

A afronta ao artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa, que o recorrente surpreende na cláusula 18.<sup>a</sup> do AE TAP/SITEMA não merece, também, procedência. Depreende-se que o recorrente querará dizer, com a sua alegação, que, por força do legítimo exercício de funções sindicais, aos trabalhadores nessa situação não está a ser facultada a realização profissional adequada pois veem impossibilitada a sua evolução na linha técnica.

Ora, a realização profissional tem, objetivamente, que ver com o efetivo desempenho de funções, a forma como ele é reconhecido e o gosto que o trabalhador tem no seu desenvolvimento. Ou seja, a realização profissional tem diretamente que ver com o efetivo exercício de funções, é-lhe intrínseca. Destarte, não se alcança como poderá um trabalhador no exercício de funções que não são as típicas do seu enquadramento profissional sentir não estar a ser tratado de forma digna pelo seu empregador ou a não beneficiar de um determinado direito justamente quando este pressupõe o efetivo exercício de funções na empresa.

Seja como for, e também aqui, valem as considerações já tecidas quanto à ausência de imposição de medidas, aos empregadores, no sentido de facultarem aos seus trabalhadores progressão salarial e na carreira. Se essas medidas vêm a ser previstas, ainda mais por via de contratação coletiva, na qual intervêm os representantes dos trabalhadores, significam elas um mais em relação ao legislado constitucional e ordinariamente e, consequentemente, uma outra via para a realização profissional do trabalhador, que, todavia, não pode ser encarada de forma absoluta ou impor-se automaticamente, justificando-se, ao invés, a sua subordinação a critérios de mérito e efetividade na função que, objetivamente, não estão garantidos quando o trabalhador, na realidade, a não exerce.

266), «os direitos fundamentais do trabalhador encontrarão naturais limitações decorrentes do interesse da empresa e da coexistência e eventual confronto com os direitos fundamentais dos colegas e do próprio empregador, entre os quais se contam os direitos constitucionalmente garantidos de propriedade privada e de liberdade de iniciativa económica».

garantidos quando o trabalhador, na realidade, a não exerce.  
Improcede, também por isso, o recurso.

### III

Por tudo quanto se deixa exposto, decide-se negar a revista, confirmar a decisão recorrida e, em consequência, com referência ao acordo de empresa celebrado entre SITEMA - Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves e TAP - Air Portugal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª Série, n.º 44, de 29 de novembro de 2005:

a) Não se anula a cláusula 17.ª, número 2, alínea e) [2.ª parte];

b) Não se confere às alíneas d) do número 2 da cláusula 17.ª e alíneas a) a g) do número 3 da cláusula 18.ª, o sentido interpretativo pretendido pelo recorrente.

Custas pelo recorrente.

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

Anexa-se o sumário do acórdão.

Lisboa, 30 de Abril de 2014.

Joaquim Maria Melo de Sousa Lima (relator).

Mário Belo Morgado.

Manuel Joaquim de Oliveira Pinto Hespagnol.

Manuel Augusto Fernandes da Silva.

António Gonçalves Rocha.

António Leones Dantas.

### Sumário

Acordo de empresa - TAP - Ação de anulação e interpretação de cláusulas - Princípio da proporcionalidade - Princípio da igualdade - Representante sindical - Progressão na carreira.

I - A interpretação das cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva obedece às regras atinentes à interpretação da lei, consignadas, em particular, no artigo 9.º, do Código Civil, visto tais cláusulas serem dotadas de generalidade e abstração e serem susceptíveis de produzir efeitos na esfera jurídica de terceiros.

II - Na lei laboral ordinária inexistente qualquer norma que imponha aos empregadores o estabelecimento de regras de progressão na carreira dos trabalhadores, sendo o seu dimensionamento e consagração, em princípio, objeto de regulamentação coletiva.

III - Respeita o princípio da proporcionalidade a norma constante do AE TAP/SITEMA que, reconhecendo embora ao trabalhador o direito à progressão na carreira e à evolução na linha técnica, subordina-o a critérios de mérito, antiguidade e de efetividade, reconhecendo-se como determinante a experiência do trabalhador na função.

IV - A lei fundamental impõe que a lei ordinária crie condições adequadas ao exercício de funções sindicais e à sua proteção; todavia, dentro dessas formas de proteção não se enquadra a progressão na carreira, donde não é por via do estabelecimento, pela contratação coletiva, de regras que, para essa progressão, pressupõem o efetivo exercício de funções - a par da avaliação do mérito - que o direito sindical previsto no artigo 55.º, número 6, da Constituição da República Portuguesa, é afetado ou violado.

Lisboa, 30 de Abril de 2014.

Recurso n.º 3230/11.6TTLSB.S1 - 4.ª Secção.

Melo Lima (relator).

Mário Belo Morgado.

Pinto Hespagnol.

Fernandes da Silva.

Gonçalves Rocha.

Leones Dantas.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **UGT - Castelo Branco, União Geral de Trabalhadores de Castelo Branco - Alteração**

Alteração aprovada em 12 de abril de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2010.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Da identidade sindical**

###### **Artigo 1.º**

###### **Natureza, âmbito e sede**

1- A UGT - Castelo Branco, União Geral de Trabalhadores de Castelo Branco, adiante designada por UGT - Castelo Branco, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT - União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da central no respectivo âmbito geográfico.

2- A UGT - Castelo Branco abrange todo o distrito de Castelo Branco e tem a sua sede em Castelo Branco.

###### **Artigo 2.º**

###### **Sigla e símbolos**

A UGT - Castelo Branco adopta a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Castelo Branco» e, por cima, a sigla «UGT» em branco.

###### **Artigo 3.º**

###### **Bandeira e hino**

1- A bandeira da UGT - Castelo Branco é formada por um rectângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2- O hino da UGT - Castelo Branco é o da UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Dos princípios fundamentais e fins**

###### **Artigo 4.º**

###### **Princípios fundamentais**

A UGT - Castelo Branco rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respectivos estatutos.

###### **Artigo 5.º**

###### **Direito de tendência**

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT - Castelo Branco o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.

2- As tendências existentes na UGT - Castelo Branco exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT - Castelo Branco e pela UGT - União Geral de Trabalhadores.

3- O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT - Castelo Branco são as fixadas no regulamento de tendências anexo a estes estatutos.

###### **Artigo 6.º**

###### **Fins**

A UGT - Castelo Branco prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT - União Geral de Trabalhadores, de acordo com a von-

tade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Castelo Branco, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa fé comercial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente, de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

### CAPÍTULO III

#### Filiados na UGT - Castelo Branco

##### Artigo 7.º

##### Filiados na UGT - União Geral de Trabalhadores

1- São membros de pleno direito da UGT - Castelo Branco as associações sindicais filiadas na UGT - União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito de Castelo Branco desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e/ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

2- Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

##### Artigo 8.º

##### Associações sindicais independentes

1- Podem filiar-se na UGT - Castelo Branco associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Castelo Branco.

2- Podem ainda filiar-se na UGT - Castelo Branco associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Castelo Branco e que exerçam a sua actividade no distrito de Castelo Branco, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na União da UGT onde está localizada a respectiva sede.

##### Artigo 9.º

##### Pedido de adesão e sua aceitação

1- O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao Secretariado da UGT - Castelo Branco, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respectivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT - Castelo Branco.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao Secretariado da UGT - Castelo Branco, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3- O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4- Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5- Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6- Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de quinze dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7- Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os

da UGT - Castelo Branco e da UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Filiação individual

1- Poderão filiar-se na UGT - Castelo Branco trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissional, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3- Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT - União Geral de Trabalhadores.

4- O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

#### Artigo 11.º

##### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT - Castelo Branco, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as actividades da UGT - Castelo Branco, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT - Castelo Branco;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT - Castelo Branco na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT - Castelo Branco para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos filiados

1- São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT - Castelo Branco;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT - Castelo Branco;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT - Castelo Branco;

d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT - Castelo Branco, sem prejuízo do disposto no número 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT - Castelo Branco sobre os conflitos laborais em que participem, e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2- O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT - Castelo Branco, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do terceiro mês em que

se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do número 1 do artigo 13.º.

3- Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4- As associações sindicais filiadas directamente na UGT - União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5- A UGT - União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT - Castelo Branco o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT - Castelo Branco.

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de filiado

1- Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT - Castelo Branco, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2- A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do número 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3- A decisão de expulsão constante na alínea c) do número 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4- As decisões referidas nos números 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de recepção no prazo de 15 dias após a respectiva deliberação.

#### Artigo 14.º

##### Readmissão e levantamento da suspensão

1- Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2- A suspensão referida no número 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

## CAPÍTULO IV

### Da organização da UGT - Castelo Branco

#### Artigo 15.º

##### Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT - Castelo Branco:

a) O congresso;

- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

## SECÇÃO I

### Do congresso

#### Artigo 16.º

##### Composição do congresso

1- O congresso é o órgão máximo da UGT - Castelo Branco.

2- O congresso é constituído:

a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;

b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;

c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;

d) Pelos membros do secretariado;

e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3- O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 60 e no máximo de 120.

4- O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5- As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6- O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT - Castelo Branco e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7- O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de 1 delegado por cada 400 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8- Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9- O secretariado da UGT - Castelo Branco poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

#### Artigo 17.º

##### Competência do congresso

1- São da competência exclusiva do congresso as seguin-

tes matérias:

a) Aprovação do relatório de actividades do secretariado e do programa de acção;

b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;

c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;

d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

e) Ratificação do regimento do congresso;

f) Fixação das quotizações sindicais;

g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;

h) Dissolução da UGT - Castelo Branco e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no número 2 do artigo 55.º.

2- O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g), do número 1, delegar no conselho geral a ulatimação das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

#### Artigo 18.º

##### Organização do congresso

1- A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT - Castelo Branco, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2- As propostas de alteração dos estatutos da UGT - Castelo Branco, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º.

3- As propostas e os documentos base referidos no número 2 só poderão ser subscritos pelo Secretariado Nacional da UGT, pelo Secretariado da UGT - Castelo Branco, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de 5 associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e/ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, dez por cento dos delegados ao congresso.

#### Artigo 19.º

##### Reunião do congresso

1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Castelo Branco, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2- O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Castelo Branco, por sua iniciativa ou por deliberação fundamenta-



da do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3- A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT - Castelo Branco com respeito pelo disposto no número 5, no prazo máximo de quinze dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4- A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da união.

5- O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento do congresso e mandatos

1- O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2- O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas *a)* e *b)* do número 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT - Castelo Branco.

3- O número 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea *d)* do número 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respectivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

#### Artigo 21.º

##### Mesa do congresso

1- A mesa do congresso é constituída por 3 membros efectivos e 2 a 3 membros suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidentes e um secretário.

2- O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3- No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

#### Artigo 22.º

##### Regimento do congresso

1- O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2- O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

#### Artigo 23.º

##### Tomada de posse

1- O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2- O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

## SECÇÃO II

### Do conselho geral

#### Artigo 24.º

##### Composição do conselho geral

1- O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT - Castelo Branco.

2- O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 33, nem superior a 45, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do número 10 deste artigo e do número 3 do artigo 20.º.

3- São membros inerentes:

*a)* A mesa do congresso;

*b)* Os membros do secretariado.

4- O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5- Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT - Castelo Branco ou tenha um número mínimo de delegado(s) ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um o número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6- O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior, têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associa-

ção sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à união.

7- Os trabalhadores filiados em nome individual tem direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais, com o mínimo de um.

8- No caso do disposto nos números 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no número 6, integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9- No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no número 5 do artigo 16.º dos estatutos.

10- A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos números 6 e 7.

#### Artigo 25.º

##### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;
- e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT - Castelo Branco, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- f) Nomear um secretariado provisório da UGT - Castelo Branco no caso de falta de quórum, demissão ou perda de mandato do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;
- g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT - Castelo Branco;
- h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT - União Geral de Trabalhadores;
- i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT - União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;
- j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;
- k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT - Castelo Branco aceites pelo secretariado.

#### Artigo 26.º

##### Reunião do conselho geral

1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por proposta do secretariado.

2- O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3- A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de dez ou cinco dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento do conselho geral

1- A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

3- Caso não estejam presentes a maioria dos membros, o conselho geral reúne, em segunda convocatória, trinta minutos após a hora da primeira, podendo deliberar validamente por maioria simples dos presentes, com um número mínimo de onze membros.

### SECÇÃO III

#### Do secretariado

#### Artigo 28.º

##### Eleição e composição do secretariado

1- O secretariado é o órgão executivo da UGT - Castelo Branco e é composto por 7 membros efectivos e 3 a 7 membros suplentes, eleitos em congresso.

2- O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3- Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4- O presidente da UGT - Castelo Branco é o primeiro da lista eleita.

5- O secretariado poderá eleger, de entre os seus membros, dois vice-presidentes e um tesoureiro.

6- O secretariado poderá avocar, como membro, um secre-

tário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7- Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.

8- O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9- As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10- As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a 5 interpoladas e não for, de imediato, substituído.

#### Artigo 29.º

##### Reunião do secretariado

1- O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2- O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de 3 dos seus membros.

3- A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O secretariado será convocado com a antecedência mínima de cinco dias.

5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

#### Artigo 30.º

##### Funcionamento do secretariado

1- As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2- Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3- A UGT - Castelo Branco obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4- O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5- Das decisões do secretariado nos termos do número 1, cabe recurso para o conselho geral.

6- O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT - Castelo Branco.

#### Artigo 31.º

##### Competência do secretariado

1- Compete ao secretariado:

a) Propor e executar o programa de acção e o orçamento;

b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;

c) Representar a UGT - Castelo Branco em juízo e fora dele;

d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT - Castelo Branco;

e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da união;

f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;

i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

j) Apresentar à UGT - União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;

k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;

l) Zelar pelo bom nome da UGT - Castelo Branco e da UGT - União Geral de Trabalhadores;

m) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2- Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

## SECÇÃO IV

### Do conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 32.º

##### Composição do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas da UGT - Castelo Branco é composto por 3 membros efectivos e 2 a 3 membros suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2- Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3- O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

#### Artigo 33.º

##### Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT - Cas-

telo Branco;

b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT - Castelo Branco, submetendo-o à deliberação do conselho geral;

c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;

d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT - Castelo Branco;

f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

#### Artigo 34.º

##### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

#### Artigo 35.º

##### Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente, e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

## SECÇÃO V

### Das disposições comuns

#### Artigo 36.º

##### Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua actividade na área da UGT - Castelo Branco, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

#### Artigo 37.º

##### Igualdade de género

1- Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT - Castelo Branco, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação

ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

#### Artigo 38.º

##### Mandatos

1- A duração dos mandatos será de 4 anos.

2- O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3- O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

#### Artigo 39.º

##### Suspensão e renúncia do mandato

1- Os membros dos órgãos da UGT - Castelo Branco podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2- A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT - Castelo Branco, deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3- No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT - Castelo Branco o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4- Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT - Castelo Branco, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5- Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT - Castelo Branco, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

#### Artigo 40.º

##### Incompatibilidades

1- Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT - Castelo Branco.

2- Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT - Castelo Branco.

3- Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT - Castelo Branco.

#### Artigo 41.º

##### **Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT - Castelo Branco**

1- São direitos dos membros dos órgãos da UGT - Castelo Branco:

a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advinha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2- São deveres dos membros dos órgãos da UGT - Castelo Branco:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT - Castelo Branco, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

#### Artigo 42.º

##### **Perda de mandato**

1- Perdem o mandato no órgão da UGT - Castelo Branco para o qual tenham sido eleitos, os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do número 1 do artigo 49.º.

2- Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT - Castelo Branco.

3- Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT - Castelo Branco.

#### Artigo 43.º

##### **Reserva de competência**

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

#### Artigo 44.º

##### **Actas**

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

### CAPÍTULO V

#### **Do regime patrimonial**

#### Artigo 45.º

##### **Princípios gerais**

1- A UGT - Castelo Branco possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2- Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3- Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT - Castelo Branco.

4- O conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT - Castelo Branco.

#### Artigo 46.º

##### **Receitas**

1- Constituem receitas da UGT - Castelo Branco:

a) As verbas atribuídas pela UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;

b) As provenientes das quotizações;

c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT - Castelo Branco para o efeito;

d) As provenientes de doações ou legados.

2- Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT - União Geral de Trabalhadores e à UGT - Castelo Branco, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 47.º

##### **Aplicação das receitas**

1- As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT - Castelo Branco.

2- São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT - Castelo Branco a fins estranhos aos das suas atribuições.

### CAPÍTULO VI

#### **Do regime disciplinar**

#### Artigo 48.º

##### **Poder disciplinar**

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os Órgãos da UGT - Castelo Branco, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT - Castelo Branco e julgar, sob proposta do secretariado, as infracções por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT - Castelo Branco.

#### Artigo 49.º

##### Penas disciplinares

1- Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT - Castelo Branco poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em acta;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2- Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT - Castelo Branco que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º.

3- Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Castelo Branco que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4- Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Castelo Branco que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT - Castelo Branco;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT - Castelo Branco;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT - Castelo Branco e nos estatutos e declaração de princípios da UGT - União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 50.º

##### Garantias de defesa

1- Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT - Castelo Branco sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

2- Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3- O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de vinte dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas dentro do mesmo prazo.

4- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

#### Artigo 51.º

##### Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

### CAPÍTULO VII

#### Das disposições finais e transitórias

#### Artigo 52.º

##### Direitos dos membros dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores

1- O secretário geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT - Castelo Branco, sem direito de voto.

2- O presidente da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT - Castelo Branco, sem direito de voto.

3- Os vice-presidentes, os secretários gerais adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT - União Geral de Trabalhadores, têm o direito de participação no congresso da UGT - Castelo Branco, sem direito de voto.

4- O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT - Castelo Branco, sem direito de voto.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6- O secretário geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do Secretariado Nacional da UGT - União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT - Castelo Branco, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

#### Artigo 53.º

##### Alteração dos estatutos

1- Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2- As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT - Castelo Branco são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

#### Artigo 54.º

##### Dissolução da UGT - Castelo Branco

1- A dissolução da UGT - Castelo Branco, só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2- No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT - Castelo Branco, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 55.º

**Casos omissos**

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

Artigo 56.º

**Entrada em vigor**

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

ANEXO

**Regulamento de tendências**

Artigo 1.º

**(Direito de organização)**

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT - Castelo Branco, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindical.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

**(Conteúdo)**

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT - Castelo Branco e dos estatutos e declaração de princípios da UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 3.º

**(Âmbito)**

Cada tendência é uma formação integrante da UGT - Castelo Branco, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

**(Constituição)**

1- A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT - Castelo Branco.

Artigo 5.º

**(Representatividade)**

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2- O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à

disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT - Castelo Branco não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

Artigo 6.º

**(Associação)**

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 7.º

**(Direitos e deveres)**

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT - Castelo Branco, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT - Castelo Branco;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registado em 19 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 162 do livro n.º 2.

**Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro - Alteração**

Alteração aprovada em 10,11,12,13 de fevereiro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª Serie, n.º 3, de 15 de fevereiro de 1998.

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro, é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que

exercem a sua actividade profissional na indústria de hotelaria, turismo, restaurantes e similares, e ainda em cantinas, refeitórios, fábricas de refeições, abastecedoras de aeronaves, hospitalização privada, casinos, salas de jogo, rent-a-car, agências de viagem, IPSS, fábricas de pastelaria e confeitaria, bem como pelos trabalhadores que exercem profissões características daquelas indústrias noutros sectores desde que não sejam representados pelo sindicato do respectivo ramo de actividade.

Artigo 2.º

O sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Coimbra, Aveiro, Viseu, Leiria, Guarda e Castelo Branco.

Artigo 3.º

O sindicato tem a sua sede em Coimbra.

## CAPITULO II

### Natureza e princípios fundamentais

Artigo 4.º

O sindicato é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 5.º

O sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

Artigo 6.º

O princípio da liberdade sindical é reconhecido e defendido pelo sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 7.º

O sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 8.º

1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2- A democracia sindical que o sindicato preconiza assenta na participação activa dos sindicatos, na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório

democrático que valorize o contributo de todos.

Artigo 9.º

O sindicato define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

O sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo, e pelo fim da exploração capitalista e da denominação imperialista.

Artigo 11.º

O sindicato assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 12.º

O sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) na Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;
- b) na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional e consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

## CAPITULO III

### Objectivos e competências

Artigo 13.º

O sindicato tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem;
- f) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da inde-



pendência de cada organização.

#### Artigo 14.º

Ao sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho bem como de doenças profissionais;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- h) Fomentar a formação de quadros sindicais;
- i) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- j) Filiar-se em associações de campismo, caravanismo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores.

### CAPITULO IV

#### Associados

#### Artigo 15.º

Têm direito de se filiar no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade nas áreas indicadas no artigo 2.º.

#### Artigo 16.º

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção que deverá decidir no prazo máximo de 8 dias após a apresentação do pedido.

2- A direcção central comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho e na região a que o trabalhador pertence.

3- Da decisão da direcção central cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

4- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 17.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades do sindicato a todos os níveis, nomeadamente, nas reuniões da assembleia-geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente, da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 18.º

1- O sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político - ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- Quando a tendência, que reflecta uma corrente de opinião política-ideológica pretende intervir nessa qualidade, é comunicada ao órgão em que se constitua.

5- O exercício do direito de tendência não prevalece sobre as deliberações legítimas tomadas pelos órgãos.

#### Artigo 19.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia-geral e desempenhando as funções para que for

eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Apoiar activamente as acções do sindicato na prossecução dos seus objectivos;

d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;

f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho incentivando à participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo sindicato;

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

h) Divulgar as edições do sindicato;

i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar ou desemprego;

j) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do sindicato.

#### Artigo 20.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Se retirarem voluntariamente desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;

b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;

c) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical;

d) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês após a data de recepção do aviso;

e) Passem a exercer outra actividade profissional, representada por outro sindicato, ou percam a condição de trabalhador subordinado.

#### Artigo 21.º

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão salvo os casos da expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelos menos 2/3 dos votos validamente expressos.

2- Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 22.º

1- O impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e a reforma não afectam a qualidade de associados dos trabalhadores.

2- Os trabalhadores na situação referida no número ante-

rior gozam dos direitos dos demais associados, salvo o disposto no número seguinte, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do artigo 19.º.

3- Os associados reformados não podem ser eleitos para os órgãos dirigentes do sindicato mas podem sê-lo para os órgãos dirigentes da organização dos reformados do sindicato e da estrutura em que esta esteja inserida e da qual passam a fazer parte.

#### Artigo 23.º

Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado, durante mais de três meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), g) e i) do artigo 17.º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

### CAPITULO V

#### Regime disciplinar

#### Artigo 24.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repressão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

#### Artigo 25.º

1- Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

a) Não cumpram, de forma injustificada os deveres previstos no artigo 19.º;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

2- A sanção de expulsão referida no artigo 24.º apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

#### Artigo 26.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

#### Artigo 27.º

1- O poder disciplinar será exercido pela direcção central, a qual poderá nomear, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2- A direcção central poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar e, antes de proferida a decisão pela direcção, o processo será remetido à assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

3- Da decisão da direcção central cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em ultima instância.

4- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

## CAPITULO VI

### Organização do sindicato

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Artigo 28.º

1- O sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2- A estrutura do sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais da empresa ou estabelecimento.

#### SECÇÃO II

##### Organização sindical nos locais de trabalho

###### Artigo 29.º

A estrutura do sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical cujos órgãos são:

- a) Plenários dos trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão intersindical ou comissão sindical.

###### Artigo 30.º

1- A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa ou estabelecimento.

2- Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa ou estabelecimento não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

3- O sindicato só deverá promover a institucionalização da secção sindical nas empresas do ramo de actividade que representa.

4- Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa ou estabelecimento, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo sindicato a todos os níveis.

###### Artigo 31.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

###### Artigo 32.º

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato, eleitos ou destituídos pelos trabalhadores por voto directo e secreto que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais e participam nos órgãos do sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, estabelecimento ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

3- Os delegados sindicais poderão ainda desenvolver actividade sindical fora da sua empresa, desde que esse trabalho seja solicitado pelos órgãos do sindicato.

###### Artigo 33.º

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os associados e o sindicato;

c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do sindicato cheguem a todos os associados;

d) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afectem ou possam vir a afectar qualquer associado e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares na defesa dos interesses dos trabalhadores;

e) Dar conhecimento à direcção central da situação e dos problemas relativos às condições de trabalho e de vida dos associados;

f) Cooperar com a direcção central no estudo, negociação e revisão das convenções colectivas de trabalho;

g) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

h) Incentivar os trabalhadores não filiados no sindicato a procederem à sua inscrição;

i) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista e a constituição das comissões intersindicais ou sindicais;

j) Colaborar estreitamente com a direcção central e órgãos regionais do sindicato da sua área, assegurando a execução das suas resoluções;

l) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção central ou por outros órgãos do sindicato;

m) Participar nos órgãos do sindicato nos termos estatutariamente previstos;

n) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao sindicato da quotização sindical;

o) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos associados;

p) Apoiar e participar com os demais trabalhadores no controlo de gestão nas empresas, cooperando com as comissões de trabalhadores no exercício dessa actividade;

q) Assegurar a sua substituição por suplentes, nos períodos de ausência;

r) Comunicar imediatamente à direcção do sindicato eventuais mudanças de sector.

###### Artigo 34.º

1- A comissão intersindical ou sindical é constituída pelos delegados sindicais de uma empresa ou estabelecimento.

2- No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão intersindical ou sindical o justificar, este poderá eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções.

#### Artigo 35.º

A comissão intersindical ou a comissão sindical é o órgão de direcção e coordenação da actividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do sindicato.

### SECÇÃO III

#### Organização regional

#### Artigo 36.º

1- A delegação é uma estrutura intermédia do sindicato de base regional, em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2- As delegações poderão ser locais e distritais.

3- As delegações locais abrangem um ou mais concelhos e as delegações distritais têm âmbito distrital.

4- A deliberação de constituir delegações e a definição do seu âmbito compete à direcção central, ouvidos os trabalhadores interessados.

#### Artigo 37.º

1- Os órgãos das delegações:

- a) das delegações locais
  - a assembleia local.
  - a assembleia de delegados local.
  - direcção local.
- b) das delegações distritais
  - assembleia distrital.
  - a assembleia de delegados distrital.
  - a direcção distrital.

2- Os membros das direcções distritais são eleitos pelas assembleias distritais em simultâneo com a eleição dos órgãos centrais do sindicato a realizar de 3 em 3 anos.

3- As direcções distritais são constituídas no mínimo com três membros efectivos.

4- Fazem parte ainda das direcções distritais, o membro ou membros da direcção central destacados por esta para exercerem a sua actividade na área da delegação, não podendo, em caso algum, acumular a qualidade de membro de mais do que uma delegação.

#### Artigo 38.º

1- Serão objecto de regulamento:

a) O funcionamento da secção sindical e da comissão intersindical ou comissão sindical.

b) A eleição, mandato ou exoneração dos delegados sindicais.

c) O funcionamento das delegações ou de outras formas de organização descentralizada do sindicato.

2- Os regulamentos referidos na alínea a) do número anterior serão aprovados pela respectiva secção sindical da em-

presa ou estabelecimento e os referidos nas alíneas b) e c) do mesmo número pela assembleia geral, não podendo em caso algum contrariar os princípios definidos nos presentes estatutos.

### SECÇÃO IV

#### Organização central

### SUBSECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 39.º

1- Os órgãos dirigentes centrais do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção central;
- d) A assembleia de delegados;
- e) A mesa da assembleia de delegados;
- f) O conselho fiscalizador.

#### Artigo 40.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central, das direcções distritais e conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 41.º

A duração do mandato dos membros eleitos do sindicato, a qualquer nível, da mesa de assembleia geral, da direcção central, das direcções distritais e conselho fiscalizador é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 42.º

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os membros eleitos do sindicato que, por motivos do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes.

#### Artigo 43.º

1- Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, 2/3 do número de associados presentes.

2- O órgão que destituir, pelo menos 50 % dos membros de um ou mais órgãos, eleger uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número 2, a substituição só se verificar a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4- Nos casos previstos no número 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tive-

rem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5- O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos destituídos.

6- O disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7- Considera-se abandono de funções o facto do membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo máximo de 30 dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a 5 reuniões do órgão a que pertencer.

8- A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

#### Artigo 44.º

A convocação e funcionamento de cada um dos órgãos do sindicato deverá ser objecto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão salvo disposição em contrário, mas, em caso algum, poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

#### Artigo 45.º

Os órgãos do sindicato só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 46.º

1- As deliberações dos órgãos do sindicato são tomadas por maioria simples salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

3- Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta.

### SUBSECÇÃO II

#### Assembleia geral

#### Artigo 47.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 48.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger membros da mesa da assembleia geral, da direcção central, das direcções distritais e do conselho fiscalizador;

b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central, das direcções e do conselho fiscalizador;

c) Autorizar a direcção central a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

d) Resolver, em ultima instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre os associados, podendo eleger

comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;

e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da assembleia de delegados;

f) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;

g) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;

h) Deliberar sobre a integração, fusão e dissolução do sindicato;

i) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;

j) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

#### Artigo 49.º

1- A assembleia reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, de três em três anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 48.º.

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) a solicitação da direcção central;

c) a solicitação da assembleia de delegados;

d) a requerimento de pelo menos, 1/10 ou 200 associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa de assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos nas alienas b), c) e d) do número 2 o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

### SUBSECÇÃO III

#### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 50.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e quatro secretários.

2- O presidente será o que figurar em primeiro lugar na lista de candidatura às eleições para este órgão.

3- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a designar entre si.

#### Artigo 51.º

Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas nos presentes estatutos, no regulamento de funcionamento da assembleia geral e no regulamento eleitoral.

### SUBSECÇÃO IV

#### Direcção

Artigo 52.º

1- A direcção central do sindicato compõe-se de 25 membros efectivos.

2- Na composição dos membros da direcção central respeitar-se-á a regra de cada distrito, e deverá ter no mínimo três representantes seus.

3- A direcção central reunir-se-á pelo uma vez de 90 em 90 dias sendo as deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes devendo lavrar-se acta de cada reunião.

4- A direcção central só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 53.º

A direcção central, na sua primeira reunião, após a eleição deverá:

a) eleger, de entre os seus membros, um presidente e um secretariado, fixando o número dos membros deste;

b) definir as funções de cada um dos restantes membros;

c) aprovar o seu regulamento de funcionamento, da direcção central e do secretariado.

Artigo 54.º

Compete à direcção central, em especial:

a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

b) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição dos associados;

c) Dirigir e coordenar a actividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;

d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia de delegados o relatório de actividade e as contas, bem como o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do concelho fiscalizador;

e) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

f) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato que será conferido e assinado no acto da posse da nova direcção;

g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ele deve pronunciar-se;

h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

i) Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, de acordo com as disposições legais aplicáveis;

j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

k) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade.

Artigo 55.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção central.

2- A direcção central poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SUBSECÇÃO V

Secretariado

Artigo 56.º

1- O secretariado será presidido pelo presidente da direcção central, e terá por funções a coordenação da actividade da mesma bem como a execução das suas deliberações.

2- O secretariado reunir-se-á ordinariamente de 15 em 15 dias e extraordinariamente sempre que for necessário.

Artigo 57.º

O secretariado, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros.

SUBSECÇÃO VI

Assembleia de delegados

Artigo 58.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais associados do sindicato.

Artigo 59.º

1- A convocação e funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

2- A assembleia de delegados poderá reunir por áreas regionais, sectores de actividade ou categorias profissionais, para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores de determinada área geográfica, sector de actividade ou categoria profissional.

Artigo 60.º

Compete em especial, à assembleia de delegados:

a) Discutir e analisar a situação política sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;

b) Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;

c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das liberações dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

d) Definir a forma de cobrança de quotização sindical por proposta da direcção;

e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;

f) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;

g) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e orçamento apresentados pela direcção e os pareceres do conselho fiscalizador;

h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção;

i) Eleger e destituir a mesa da assembleia de delegados.

## SUBSECÇÃO VII

### Conselho fiscalizador

#### Artigo 61.º

1- O conselho fiscalizador é constituído por um presidente e 4 secretários elegendo o presidente entre si, na primeira reunião do órgão, após a sua eleição.

2- Os membros do conselho fiscalizador são eleitos trienalmente, pela assembleia geral eleitoral.

3- Os membros do conselho fiscalizador podem participar embora sem direito a voto na reunião da assembleia de delegados que deliberar sobre o disposto na alínea g) do artigo 60.º.

#### Artigo 62.º

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas, bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentado pela direcção.

#### Artigo 63.º

O conselho fiscalizador reunirá ordinariamente pelo menos 2 vezes por ano, e extraordinariamente sempre que o entenderem.

## CAPITULO VII

### Fundos

#### Artigo 64.º

Constituem fundos do sindicato:

- a) as quotas dos associados;
- b) as receitas extraordinárias;
- c) as contribuições extraordinária.

#### Artigo 65.º

1- A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % das suas retribuições ilíquidas mensais, incluindo subsídio de férias e 13.º mês.

2- Relativamente aos reformados, da sua pensão de reforma poderá definir-se uma quota fixa.

#### Artigo 66.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato.

#### Artigo 67.º

1- A direcção central deve submeter à apreciação da assembleia de delegados:

a) até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;

b) até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior acompanhados do parecer

do conselho fiscalizador.

2- O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede, delegações do sindicato com a antecedência mínima de 8 dias sobre a data da realização da assembleia de delegados e deverão ser enviados, no mesmo prazo, a todos os delegados sindicais e membros dos órgãos dirigentes.

#### Artigo 68.º

1- O orçamento do sindicato, elaborado pela direcção central, dotará obrigatoriamente as delegações de um fundo de maneo para acção sindical, tendo em conta os orçamentos previamente elaborados e aprovados por cada delegação, as disponibilidades do sindicato, plano de actividades e as necessidades decorrentes da sua execução.

2- As receitas provenientes de quaisquer iniciativas levadas a cabo pelas delegações deverão ser acumuladas no seu fundo de maneo, fazendo-se no fim do ano o acerto de contas.

3- A fim de permitir a elaboração do relatório de actividades das contas e do orçamento, as direcções distritais deverão enviar à direcção central do sindicato até 30 dias antes da data prevista para a sua aprovação o relatório de actividades e as contas, bem como o plano relativo á sua actividade.

## CAPITULO VIII

### Integração, fusão e dissolução

#### Artigo 69.º

A integração, fusão e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 70.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que se processará, não podendo em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

## CAPITULO IX

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 71.º

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, podendo esta realizar-se de forma descentralizada.

2- Podem apresentar alterações ou projectos de novos estatutos:

- a) a direcção central;
- b) grupos não inferiores a 10 % ou 100 do total dos trabalhadores sindicalizados.

#### Artigo 72.º

A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feito com antecedência mínima de 30

dias e publicada num dos jornais mais lidos na área do sindicato.

## CAPITULO X

### Eleições

#### Artigo 73.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central, das direcções distritais e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia eleitoral descentralizada constituída por todos os associados que à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais conforme se prevê no artigo 23.º dos estatutos.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização às situações de impedimento por doença, por serviço militar e o desemprego.

#### Artigo 74.º

A convocação e forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como o processo eleitoral serão objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

#### Artigo 75.º

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da assembleia geral, da direcção central, das direcções distritais e do conselho fiscalizador.

## CAPITULO XI

### Símbolo e bandeira

#### Artigo 76.º

1- O símbolo do sindicato é constituído por uma chave e um talher em primeiro plano, unidos por uma corda, impressos a preto, num rectângulo verde, em caixa preta e tendo escrito em aberto, no lado inferior a sigla «Na Unidade Venceremos», e no lado superior «Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro».

2- O símbolo do sindicato representa a unidade de todos os trabalhadores e a sua actividade profissional.

#### Artigo 77.º

A bandeira do sindicato é um rectângulo de tecido vermelho, tendo impresso no centro superior esquerdo o símbolo do sindicato.

## CAPITULO XII

### Disposição transitória

#### Artigo 78.º

A assembleia geral eleitoral, realizar-se-á num prazo de 150 dias após a aprovação pela assembleia geral dos estatutos.

## CAPITULO XIII

### Regulamentos

#### Regulamento/Assembleia geral

#### Artigo 1.º

##### (Convocação)

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na área em que o sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes alíneas *b)*, *f)*, *g)* e *h)* ao artigo 48.º dos estatutos do sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

#### Artigo 2.º

##### (Início da reunião)

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença qualquer número de associados salvo disposição em contrário.

#### Artigo 3.º

##### (Reuniões requeridas pelos associados)

1- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea *d)* do artigo 49.º dos estatutos do sindicato, não se realizarão sem a presença de, pelo menos 2/3 do número de requerentes, pelo que será feita imã única chamada no início da reunião pela ordem por que constem nomes no requerimento.

2- Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data de reunião não realizada.

#### Artigo 4.º

##### (Competência ao presidente da mesa da assembleia geral)

Compete, em especial ao presidente:

*a)* Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do sindicato e no presente regulamento;

*b)* Presidir às reuniões da assembleia geral assegurando o bom andamento dos trabalhos;

*c)* Dar posse aos novos membros da mesa de assembleia geral, da direcção central, das direcções distritais e conselho



fiscalizador;

*d)* Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

*e)* Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

#### Artigo 5.º

##### (Competências dos secretários)

Compete, em especial aos secretários:

*a)* Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

*b)* Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;

*c)* Redigir as actas;

*d)* Informar os associados das deliberações da assembleia geral;

*e)* Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;

*f)* Substituir o presidente da mesa nos seus impedimentos.

#### Artigo 6.º

##### (Reuniões descentralizadas)

1- As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área de actividade do sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2- Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, de acordo com o número anterior, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

#### Artigo 7.º

##### (Participação nas reuniões descentralizadas)

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

#### Artigo 8.º

##### (Presidência dos trabalhos)

Compete à mesa da assembleia geral, e só no caso de total impossibilidade, a associados por si mandatados, presidir às reuniões da assembleia geral descentralizadas.

#### Artigo 9.º

##### (Propostas a discutir pela assembleia geral)

1- Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2- O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las por escrito à mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à convocação da assembleia geral, as quais terão que ser subscritas por pelo menos 10 % ou 100 dos associados.

#### Artigo 10.º

##### (Distribuição das propostas)

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível que antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

#### Artigo 11.º

##### (Votação)

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

### Regulamento eleitoral

#### Artigo 1.º

1- Nos termos ao artigo 48.º dos estatutos do sindicato, os membros da mesa assembleia geral, da direcção central, das direcções distritais e do conselho fiscalizador, são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

*a)* à data da sua convocação tenham idade mínima de 18 anos e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

*b)* Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas até 3 meses antes da data do acto eleitoral.

2- Para efeitos do disposto na alínea *b)* do número anterior considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos trabalhadores abrangidos por medidas de reestruturação sindical.

#### Artigo 2.º

Não podem ser eleitos os associados que tenham estado integrados e participado activamente nos organismos representivos do antigo regime - PIDE DGS, LP, ANP/UN.

#### Artigo 3.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, deve nomeadamente:

*a)* marcar a data das eleições;

*b)* convocar a assembleia geral eleitoral;

*c)* Promover a organização dos cadernos eleitorais;

*d)* Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

*e)* receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;

*f)* deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;

*g)* promover a constituição das mesas de voto;

*h)* promover a confecção dos boletins de voto;

*i)* presidir ao acto eleitoral.

#### Artigo 4.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato membros da mesa da assembleia geral, da direcção central, das direcções distritais e do conselho fiscalizador.

#### Artigo 5.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato e suas delegações e publicados, em pelo menos um dos jornais mais lidos na área do sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

#### Artigo 6.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato e suas delegações, no prazo de 45 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poder qualquer associado reclamar para a mesa da assembleia geral, nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da reclamação.

#### Artigo 7.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do sindicato a que cada associado se candidata;

b) do termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura;

c) da inscrição do seu representante na comissão de fiscalização.

2- As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos 1/10 ou 200 associados do sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e empresa onde trabalha.

4- Os associados subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalha.

5- As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6- A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleia geral eleitoral.

7- O primeiro subscritor de cada lista candidata é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

#### Artigo 8.º

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas candidatas.

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-la no prazo de três dias a contar da data de entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da

assembleia geral decidirá nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4- A cada uma das listas corresponderá uma letra pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5- As listas de candidaturas concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 9.º

1- Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por seu representante por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2- Compete à comissão de fiscalização:

a) fiscalizar o processo eleitoral;

b) elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;

c) distribuir entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste.

3- A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no número 3 do artigo 8.º.

#### Artigo 10.º

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 8.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colocada ou distribuída qualquer forma de propaganda das listas no interior da sede e das delegações do sindicato, devendo a direcção central estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias da propaganda das listas naquelas instalações.

3- O sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção central, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do sindicato.

#### Artigo 11.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 12.º

1- Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2- A mesa da assembleia geral promoverá até 5 dias antes da data da assembleia eleitoral, a constituição das mesas de voto.

3- Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas aos quais competirá exercer as funções secretário.

4- A mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

5- Competir-lhe-á ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as de-

liberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

#### Artigo 13.º

- 1- O voto é secreto.
- 2- Não é permitido o voto por correspondência.
- 3- É permitido o voto por correspondência desde que:
  - a) o boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
  - b) do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou pela mesa da assembleia geral, ou acompanhada do cartão de associado;
  - c) este envelope seja introduzido noutra, endereçado ao presidente da mesa assembleia geral por correio registado ou entregue em mão.
- 4- Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora do encerramento da votação.
- 5- Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

#### Artigo 14.º

- 1- Os boletins de voto, editados pelo sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.
- 2- Em cada boletim de voto serão impressas letras, seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhe caiba nos termos do artigo 8.º do presente regulamento seguindo-se a cada uma delas um quadrado.
- 3- Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do sindicato e suas delegações até 5 dias antes da data da assembleia geral eleitoral, e ainda no próprio acto eleitoral.
- 4- Só serão nulos os boletins de voto que não obedeçam aos requisitos dos números 1 e 2.

#### Artigo 15.º

- 1- A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do sindicato, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.
- 2- Identificado o eleitor, este receberá das mãos do presidente da mesa de voto o boletim de voto.
- 3- Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e sozinho marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.
- 4- Voltando para junto da mesa o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.
- 5- A entrega do boletim de voto não preenchido ou a sua

entrega preenchida de moto diverso do disposto no número 3 ou ainda a sua inutilização por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

#### Artigo 16.º

- 1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa, à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.
- 2- Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do sindicato e suas delegações.

#### Artigo 17.º

- 1- Pode ser interposto recurso com o fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até 3 dias após a afixação dos resultados.
- 2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixado na sede do sindicato e sua delegações.
- 3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos 8 dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em ultima instância.
- 4- O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de 24 horas após a comunicação da decisão referida no número 2 deste artigo.

#### Artigo 18.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 10 dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de 5 dias após a decisão da assembleia geral.

#### Artigo 19.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

### **Regulamento das delegações**

#### Artigo 1.º

- 1- O funcionamento das delegações, existentes ou a criar, rege-se-á pelo presente regulamento de acordo com o disposto na alínea c) do artigo 38.º dos estatutos do sindicato.
- 2- O âmbito geográfico de cada delegação será definido pelo órgão do sindicato, que nos termos dos estatutos, tem competência para deliberar sobre a criação das delegações.

#### Artigo 2.º

As delegações, como formas de organização descentralizada orientam a sua acção pelos princípios e objectivos nos estatutos do sindicato e pelas deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente de acordo com os estatutos.

### Artigo 3.º

Compete em especial às delegações:

- a) organizar os trabalhadores para a defesa dos seus interesses colectivos;
- b) promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores no âmbito da sua actividade bem como apoiar as acções com idêntico objectivo;
- c) levar à prática as orientações do movimento sindical unitário e do sindicato e dar execução às deliberações dos órgãos tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo sua consciência democrática, de classe sindical e política;
- e) incentivar a filiação dos trabalhadores não sindicalizados;
- f) fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e disposições regulamentares na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- g) manter os trabalhadores informados de toda a actividade sindical;
- h) informar a direcção central acerca dos problemas dos trabalhadores;
- i) contribuir para a formação sindical dos trabalhadores;
- j) pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do sindicato.

### Artigo 4.º

Para a prossecução dos seus fins, as delegações devem:

- a) coordenar, apoiar e dinamizar a actividade sindical na área da sua actividade;
- b) desenvolver a organização dos trabalhadores de forma a garantir uma estreita e contínua ligação destes ao sindicato, designadamente, através da eleição de delegados sindicais, comissões intersindicais ou sindicais e constituição das secções sindicais;
- c) incentivar a organização dos jovens das mulheres e dos reformados, criando para o efeito departamentos orientados para estas frentes específicas de trabalho;
- d) participar nas estruturas locais e regionais do movimento sindical unitário na área da sua actividade;
- e) fomentar iniciativas com vista á formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- f) propor à direcção as acções que correspondam e dêem satisfação aos problemas e interesses dos trabalhadores na área da sua actividade.

### Artigo 5.º

Os órgãos das delegações são:

- a) assembleia distrital ou local;
- b) assembleia de delegados distrital ou local;
- c) direcção distrital ou local.

### Artigo 6.º

1- A assembleia distrital ou local é constituída pelos associados na área da delegação e no pleno gozo dos seus direitos

sindicais.

2- Compete à assembleia distrital ou local exercer as atribuições que lhe forem cometidas pelos estatutos do sindicato.

### Artigo 7.º

A convocação e funcionamento da assembleia distrital ou local rege-se-á pelo regulamento da assembleia geral com as necessárias adaptações.

### Artigo 8.º

1- A assembleia de delegados distrital ou local poderá reunir por sector de actividade ou categorias profissionais para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

### Artigo 9.º

Compete em especial à assembleia de delegados distrital ou local:

- a) discutir e analisar a situação político - sindical na perspectiva da defesa dos interesses dos trabalhadores;
- b) apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) dinamizar, em colaboração com a direcção a execução das deliberações dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

### Artigo 10.º

1- A convocação da assembleia de delegados distrital ou local é feita pelo secretariado respectivo por meio de circular enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de 8 dias.

2- Em caso de urgência, a convocação da assembleia de delegados distrital ou local pode ser feita com a antecedência mínima de 24 horas.

3- A direcção distrital ou local enviará obrigatoriamente, nos prazos referidos nos números anteriores, cópia das convocatórias à direcção do sindicato.

### Artigo 11.º

1- A assembleia de delegados distrital ou local reúne ordinariamente, duas vezes po ano, e extraordinariamente:

a) sempre que a direcção distrital ou local ou a direcção central do sindicato o entender conveniente;

b) O requerimento de, pelo menos 1/10 dos seus membros.

2- Compete aos responsáveis pela convocação da assembleia de delegados distrital ou local apresentar uma proposta de ordem de trabalhos.

### Artigo 12.º

As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

### Artigo 13.º

A mesa da assembleia de delegados distrital ou local é

constituída pelo secretariado respectivo.

#### Artigo 14.º

1- A direcção distrital ou local é constituída pelos membros da direcção central do sindicato que exerçam a sua actividade na área da delegação destacados para o efeito, e, ainda no mínimo por três membros efectivos a eleger pela assembleia geral eleitoral.

2- A direcção poderá se entender conveniente, eleger, de entre os seus membros, uma comissão executiva fixando o seu número.

3- Poderão, ainda, participar na direcção os membros da direcção central que exerçam a sua actividade na área da delegação.

#### Artigo 15.º

1- O mandato dos membros da direcção é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- A perda de qualidade de membro da direcção central determina a perda de mandato da direcção distrital ou local.

#### Artigo 16.º

Compete à direcção distrital local a coordenação da actividade da delegação e, ainda convocar e presidir às reuniões da assembleia de delegados distrital ou local.

#### Artigo 17.º

A direcção distrital ou local deverá definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração as tarefas que se lhe colocam, designadamente, quanto à defesa das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, à organização dos trabalhadores, à informação e propaganda, à formação sindical, à recolha de fundos e ao aproveitamento dos tempos livres.

#### Artigo 18.º

1- A direcção distrital ou local reúne sempre que necessário e, obrigatoriamente de 90 em 90 dias, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2- A direcção distrital ou local só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 19.º

As despesas com o funcionamento das delegações serão suportadas pelo sindicato de acordo com o orçamento anual, através da reconstituição mensal do fundo de maneió existente para o efeito.

### **Regulamento da assembleia de delegados**

#### Artigo 1.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais associados do sindicato.

#### Artigo 2.º

1- A assembleia de delegados poderá reunir:

a) em sessão plenária;

b) por áreas regionais mas sempre na área de actividade do sindicato;

c) por sectores de actividade.

2- O da reunião da assembleia de delegados constará da respectiva convocatória e será determinado em função dos assuntos a debater.

3- A assembleia de delegados reunirá sempre, em sessão plenária, para exercer as atribuições constantes das alienas a) e b) do artigo 67.º dos estatutos do sindicato.

#### Artigo 3.º

A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

a) até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório e contas apresentado pela direcção central;

b) até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar ou rejeitar o orçamento apresentado pela direcção central;

c) trimestralmente, para exercer as atribuições constantes das alienas a) e b) do artigo 60.º dos estatutos do sindicato;

d) trienalmente, para eleger os secretários da respectiva mesa.

#### Artigo 4.º

1- A assembleia de delegados reunirá, em sessão extraordinária:

a) por iniciativa da respectiva mesa;

b) a solicitação da direcção central;

c) a requerimento de, pelo menos, 1/10 dos seus membros.

2- Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalhos.

3- Tendo em consideração os assuntos a debater, a mesa deliberará sobre a forma de reunião da assembleia de delegados, de acordo com o disposto no artigo 2.º.

#### Artigo 5.º

1- A convocação da assembleia de delegados é feita pelo presidente da mesa com a antecedência mínima de 8 dias.

2- Em caso de urgência devidamente justificada a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de 24 horas através da comunicação que se considerar mais eficaz.

#### Artigo 6.º

As reuniões da assembleia de delegados tem início à hora marcada com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

#### Artigo 7.º

1- As reuniões extraordinárias da assembleia de delegados requeridas pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, 2/3 do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem que constem os nomes no requerimento.

2- Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os requerentes, estes perdem o direito a convocar nova assembleia de delegados antes de decorridos três meses sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 8.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) convocar as reuniões da assembleia de delegados, nos termos definidos no presente regulamento;
- b) presidir às reuniões da assembleia de delegados, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia de delegados.

#### Artigo 9.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) preparar e expedir os avisos convocatórios;
- b) elaborar o expediente referente à reunião da assembleia de delegados;
- c) preparar as reuniões;
- d) redigir as actas;
- e) informar os delegados sindicais das deliberações da assembleia de delegados;
- f) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia de delegados.

#### Artigo 10.º

1- As deliberações da assembleia de delegados são tomadas, salvo disposição ou deliberações em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

2- A votação é por braço no ar, salvo no caso da eleição dos membros da mesa em que é por voto directo e secreto.

#### Artigo 11.º

A mesa da assembleia de delegados é constituída pelo presidente da assembleia geral que presidirá, pelo presidente da direcção central, e por um secretário eleito pela assembleia de delegados de entre os seus membros.

#### Artigo 12.º

1- A eleição dos secretários da mesa da assembleia de delegados verificar-se-á, de 3 em 3 anos, na primeira reunião que ocorrer após o termo do mandato dos delegados sindicais e a eleição de novos membros.

2- A eleição, por voto directo e secreto, incidirá sobre os delegados sindicais mais votados.

#### Artigo 13.º

A perda de qualidade de delegado sindical determina a sua exclusão da assembleia de delegados bem como de membro da respectiva mesa.

#### Artigo 14.º

A assembleia de delegados poderá deliberar a constituição entre os seus membros, de comissões eventuais ou permanentes para tratar de questões específicas relacionadas com a sua actividade.

#### Artigo 15.º

A eleição prevista no artigo 12.º do presente regulamento terá lugar na primeira reunião que ocorrer após a sua aprovação pela assembleia geral.

### Regulamento dos delegados sindicais

#### Artigo 1.º

1- A designação dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores e iniciativa dos trabalhadores ou da direcção central.

2- A designação dos delegados é precedida de eleições, a realizar nos locais de trabalho ou fora destes e onde se considerar mais adequado.

#### Artigo 2.º

1- A definição da forma de eleição dos delegados sindicais incumbe à secção sindical ou, caso, não exista, aos trabalhadores participantes na eleição.

2- Cabe à direcção central do sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

#### Artigo 3.º

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, sócio do sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) ter mais de 16 anos de idade;
- c) não ter participado activamente nos organismos representivos do antigo regime - PIDE/DGS, LP, e UN/ANP.

#### Artigo 4.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção central do sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo de acordo com as necessidades da actividade sindical.

#### Artigo 5.º

1- O mandato dos delegados sindicais é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- A eleição dos delegados sindicais deverá verificar-se nos quatro meses seguintes ao termo do mandato.

#### Artigo 6.º

1- A exoneração dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores que os elegeram e pode verificar-se a todo o tempo.

2- A exoneração verificar-se-á por deliberação do plenário de trabalhadores convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de 8 dias e depois de votada por, pelo menos 2/3 do número de trabalhadores presentes.

3- O plenário que destituir o ou os delegados sindicais deverá proceder à eleição do ou dos substitutos.

#### Artigo 7.º

A nomeação e exoneração de delegados sindicais será comunicada à entidade patronal pelo sindicato, após o que os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

#### Artigo 8.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação

colectiva de trabalho.

Registado em 26 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 162 do livro n.º 2.

### **FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Cancelamento**

Por sentença proferida em 2 de dezembro de 2013 e tran-

sitada em julgado em 6 de janeiro de 2014, no âmbito do processo n.º 1322/13.6TTLSB, que correu termos no 4.º Juízo do Tribunal do Trabalho de Lisboa, movido pelo Ministério Público contra a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, foi declarada «a nulidade dos artigos 18.º, alínea h), 19.º, 28.º, 33.º e 56.º dos estatutos e, em consequência, a sua extinção judicial».

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, efetuado em 16 de março de 1990, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II - DIREÇÃO

### **Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ**

Eleição em 5 e 6 de abril de 2014, para o mandato de quatro anos.

Cargo	Nome		N.º ident. civil
Presidente	Herminio das Neves Pinhão	CC	00628851 0 ZZ2
Secretário geral	Osvaldo Fernandes de Pinho	CC	00835498 7 ZY9
Efetivo	Pedro Miguel Gomes Fernandes	CC	11526489 2ZZ1
Efetivo	Ana Margarida da Costa Silva	CC	13538208 4ZY2
Efetivo	José Pedro Adrião	CC	04036791 6ZZ4
Efetivo	António Augusto Almeida Ferreira	CC	05526384 4ZZ4
Efetivo	Victor Emanuel Rita Sampaio	CC	10777502 6ZZ5
Efetivo	António Manuel Santos Jorge	CC	02208420 7ZZ9
Efetivo	Luís Armando da Costa Bernardo	CC	02445156 8ZZ4
Efetivo	Armando Miguel Santos Isidoro	CC	09070790 7ZZ7
Efetivo	Ricardo Joaquim Rodrigues da Silva	CC	10820567 3ZZ2
Efetivo	Francisco Xavier Marques Torres	BI	097014429
Efetivo	Maria da Glória Pinto Carrilho	CC	11029489 0ZZ0
Efetivo	João Gabriel Marques Silva	CC	06075293 9ZZ7

Efetivo	Teresa Conceição Sousa Rodrigues Pereira Clemente	CC	03830677 8ZZ6
Efetivo	Herlander Mário Carvalho Isidoro	CC	04549259 0ZY6
Efetivo	Paulo Manuel Rodrigues Duarte	CC	07852568 3ZZ9
Efetivo	Agostinho Almeida Cirne	BI	3303796
Efetivo	Fernando Ferreira Marmelo	BI	2884317
Efetivo	Jean Pierre Oliveira Sanders Bentes	CC	07791112 1ZZ4
Efetivo	Emídio Ferreira Moreira	CC	04363845 7ZZ6
Efetivo	António Augusto Rocha Grilo	CC	05426384 0ZZ2
Efetivo	António Augusto Nogueira Pinto Canizes	BI	5904405
Efetivo	José Luís Carapinha Rei	BI	263241
Efetivo	Virgílio Luís Oliveira Santos	CC	04899275 5ZZ2
Efetivo	Belmiro Ribeiro Ideias Pinto	CC	01311306 2ZZ1
Efetivo	Vitor Manuel Sousa Rocha	CC	10066362 1ZZ3
Efetivo	Pedro Gonçalves dos Reis	CC	06608159 9ZZ8
Efetivo	Mário Lucas	CC	07357186 5ZZ6
Efetivo	Manuel Valente Marques	BI	6094859
Efetivo	Acácio Monteiro Pereira	CC	06890699 4ZZ0

Efetivo	Vitor Manuel Louro Caiado Correia	CC	05189930 2ZZ1
Efetivo	Carlos Alberto Crespo Pereira	CC	05549412 9ZZ8
Efetivo	Luis Filipe Ventura Henriques	CC	10804540 4ZZ6
Efetivo	Vitor Manuel Oliveira Mota	CC	10354973 0ZZ6
Efetivo	Vitor Manuel Tavares	BI	6322188
Efetivo	David Manuel dos Santos Leite Pereira	CC	11708446 8ZZ4
Efetivo	Jaime Faria Lima	CC	05803363 7ZZ2
Suplente	Tito Pereira da Silva	CC	03855236 1ZZ2
Suplente	Francisco João Martins de Ceia	BI	530414
Suplente	Rodrigo Manuel Moita Domingues	CC	10504972 7ZZ2
Suplente	Alberto Fernando Teixeira Castro	CC	07810675 3ZZ7
Suplente	Manuel Ferreira Souto	BI	9307024
Suplente	Francisco José Silva Correia	CC	05624849 0ZY3
Suplente	Armindo António Moreira Rodrigues	CC	07273224 5ZZ9
Suplente	Jorge Francisco Gariso	BI	7972878
Suplente	Umbelina Moreira Alves Marques	CC	08576442 6ZZ8
Suplente	Fernando José da Luz Ferreira	CC	07022226 6ZZ6
Suplente	Helder Manuel Eduardo Ramos	CC	11562164 4ZZ4
Suplente	Mafalda Sofia Nogueira Ribeiro	CC	11032262 2ZY5
Suplente	Manuel Jorge Pinto Coelho	BI	7313486
Suplente	Pedro Miguel Henrique dos Santos	CC	12169714 2ZZ6
Suplente	Marco Paulo Ramos da Costa	CC	12388855 7ZZ0
Suplente	Dora Sofia Estrada Remígio	BI	12634314
Suplente	João Fernando Rodrigues Cruz	CC	02735029 0ZZ0
Suplente	Paulo António Franco dos Santos	CC	09552023 6ZZ5
Suplente	Pedro Eduardo Silva Campos	BI	7337606
Suplente	Rui Manuel Antunes Azevedo	CC	11353219 9ZZ2
Suplente	Fábio Sandro Teixeira Azevedo	CC	11681833 6ZZ8
Suplente	Valter Hugo Ribeiro Barreira Morais	CC	11759551 9ZZ6
Suplente	Jose Frederic Ferreira Oliveira	CC	12270408 8ZZ0

Suplente	Angelo Leonardo Bernardo Costa	CC	14623381 6ZY5
Suplente	Joaquim Antonio Marques Ribeiro	CC	07080465 6ZZ4
Suplente	Hernani Jose Barbosa Oliveira	CC	13041662 2ZZ8
Suplente	Jorge Manuel Garcia da Cunha	CC	10270142 3ZZ4
Suplente	Marco Paulo Freitas Castro	CC	11106293 4ZZ4
Suplente	Luís Filipe Teixeira Sobral	CC	11885636 7ZZ2

### UGT - Castelo Branco, União Geral de Trabalhadores de Castelo Branco

Eleição em 12 de abril de 2014, para o mandato de quatro anos.

#### Secretariado da UGT - Castelo Branco

Presidente:

Nome: Rogério Miguel Milheiro Bentes.

Sindicato: SINDEL.

Cartão de cidadão n.º: 9863810, data validade:

Profissão: eletricitista principal.

Entidade empregadora: EDP - Distribuição.

Secretários:

Nome: João Cordeiro Marrocano.

Sindicato: SPZC.

Cartão de cidadão n.º: 7756901, data validade: 25/2/2019.

Profissão: professor.

Entidade empregadora: Ministério da Educação.

Nome: Daniel José Matos.

Sindicato: SBSI.

Bilhete de identidade n.º: 12454269, data validade: 28/2/2018, arquivo: Castelo Branco.

Profissão: bancário.

Entidade empregadora: Banco BIC.

Nome: Luís António Dinis da Rosa.

Sindicato: STE.

Cartão de cidadão n.º: 2327842, data validade: 3/7/2017.

Profissão: técnico superior - jurista.

Entidade empregadora: Camara Municipal de Castelo Branco.

Nome: Maria do Carmo Lourenço Batista.

Sindicato: SINDETELCO.

Cartão de cidadão n.º: 4189118, data validade: 20/11/2015.

Profissão: técnica superior de telecomunicações.

Entidade empregadora: PT Comunicações.

Nome: Valéria Gonçalves Cruchinho.

Sindicato: SINTAP.

Cartão de cidadão n.º: 10856984, data validade: 3/6/2016.

Profissão: assistente administrativa.



Entidade empregadora: Ministério da Educação.  
Nome: Vítor Manuel Nunes Carmona.  
Sindicato: SINDITE.  
Cartão de cidadão n.º: 4242419, data validade: 5/1/2019.  
Profissão: técnico de saúde ambiental.  
Entidade empregadora: ULS de Castelo Branco.  
Secretariado (suplentes).  
Nome: Paulo Alexandre Martins Moradias.  
Sindicato: SNEET.  
Cartão de cidadão n.º: 5665881, data validade: 15/2/2017.  
Profissão: engenheiro civil.  
Entidade empregadora: profissional liberal.  
Nome: Isabel da Conceição Aleixo Agostinho.  
Sindicato: SNEET.  
Bilhete de identidade n.º: 9811261, data: 2/6/2005, arqui-  
vo: Castelo Branco.  
Profissão: assistente técnica.  
Entidade empregadora: Agrupamento de Escolas Nuno  
Alvares.  
Nome: Sérgio Manuel Castanhas Simões.  
Sindicato: SINAPE.  
Cartão de cidadão n.º: 9881827, data validade:  
30/10/2014.  
Profissão: professor.  
Entidade empregadora: Ministério da Educação.  
Nome: José Edgar Dionísio Manteigas.  
Sindicato: STAS.  
Cartão de cidadão n.º: 04135774, data validade:  
17/8/2014.  
Profissão: profissional de seguros.  
Entidade empregadora: Fidelidade SA.  
Nome: Argentino Manuel Gomes Batista.  
Sindicato: SITRA.  
Bilhete de identidade n.º: 4487658, data validade:  
10/9/2014.  
Profissão: desempregado.  
Entidade empregadora:  
Nome: José Manuel Rodrigues Martins.  
Sindicato: SINAFE.  
Cartão de cidadão n.º: 7700848.  
Profissão: controlador de circulação.  
Entidade empregadora: REFER EPE.

### **Federação Portuguesa dos Profissionais da Educa- ção, Ensino, Cultura e Investigação - FEPECI**

Eleição em 14 de maio de 2014, para o mandato de qua-  
tro anos.

Presidente - Francisco José Gomes de Sousa Rosa Cle-  
mente Pinto.

Vice-Presidente - Vítor José Rodrigues Henriques.

Vice-Presidente - Vanda Maria Pinto Pedrosa Madeira.

Vice-Presidente - Maria José Gomes de Sousa Rosa Cle-  
mente Pinto Salvador Pisco.

Vice-Presidente - Sérgio Manuel Castanhas Simões.  
Vice-Presidente - José Carlos da Silva Branquinho.  
Vice-Presidente - Maria Domingas de Oliveira Nunes  
Ferreira Mascarenhas Grade.

Secretário - Maria de Jesus Coelho Alves Ramos Esteves.  
Tesoureiro - Maria Helena da Fonseca Tavares Passapor-  
te.

Vogal - Maria Helena Ferreira de Almeida Branquinho.

Vogal - Daniel Nobre Santana.

Vogal - Luís Filipe da Silva Araújo.

Vogal - Acácio Fernando Vieira Garcia Várzea.

Suplentes

Ana Maria Lino David.

Carla Cristina da Silva Borges.

Dulce de Sousa Gonçalves.

Elizabete Mariza Cavalheiro Guedes.

Maria Madalena Vieira Cardoso de Jesus Veríssimo.

### **Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Ma- deiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal**

Eleição em 23 e 24 de abril de 2014, para o mandato de  
quatro anos.

Albano da Silva Ribeiro, sócio n.º 17701, portador do  
cartão de cidadão n.º 06804707, válido até 11/4/2017.

José Martins Gomes, sócio n.º 36987, portador do bilhete  
de identidade n.º 5773461 de 9/3/2006 do arquivo de iden-  
tificação.

António Silva, sócio n.º 31347, portador do bilhete de  
identidade n.º 1798750 de 28/3/2007 do arquivo de identifi-  
cação do Porto.

José da Rocha Grilo, sócio n.º 47584, portador do bilhete  
de identidade n.º 6736211 de 13/2/2008 do arquivo de iden-  
tificação de Braga.

António Manuel dos Santos, sócio n.º 48625, portador  
do cartão de cidadão n.º 05814919 válido até de 17/11/2016.

Alcino Silva Rodrigues, sócio n.º 16779, portador do bi-  
lhete de identidade n.º 2850224 de 9/5/2000 do arquivo de  
identificação do Porto.

António Manuel Coelho Ferreira Araújo, sócio n.º 47789,  
portador do bilhete de identidade n.º 8654775 de 25/8/2003  
do arquivo de identificação de Lisboa.

Fernando Gonçalves Monteiro, sócio n.º 78873, portador  
do cartão de cidadão n.º 03798685 válido até 9/1/2018.

Manuel Alfredo Costa Oliveira, sócio n.º 73737, portador  
do cartão de cidadão n.º 11064120 válido até 4/8/2016.

José Joaquim Cruz Ribeiro, sócio n.º 80824, portador do  
cartão de cidadão n.º 09349166 válido até 4/9/2018.

Arménio Teixeira Mourão, sócio n.º 78308, portador do  
bilhete de identidade n.º 3733615 de 23/3/2007 do arquivo  
de identificação de Vila Real.

Manuel António Pinto Costa Maia, sócio n.º 77642, por-  
tador do bilhete de identidade n.º 8790413 de 23/8/2006 do

arquivo de identificação do Porto.

David Ribeiro Pinto, sócio n.º 72858, portador do bilhete de identidade n.º 6796715 de 12/6/2008 do arquivo de identificação do Porto.

Evaristo Bonifácio Sousa, sócio n.º 34950, portador do cartão de cidadão n.º 07049832 válido até 1/3/2016.

João Manuel Ribeiro Pereira, sócio n.º 25946, portador do bilhete de identidade n.º 6906873 de 2/8/2004 do arquivo de identificação do Porto.

Devinder Singh, sócio n.º 88647, portador do cartão de cidadão n.º 31099540, válido até 22/10/2017.

José Maria Ferreira Pinto, sócio n.º 89253, portador do cartão de cidadão n.º 11433981, válido até 16/2/2016.

Fernando Ribeiro Costa, sócio n.º 88960, portador cartão de cidadão n.º 10188804, válido até 29/5/2017.

António Luz Loureiro, sócio n.º 81820, portador do cartão de cidadão n.º 09298694, válido até 30/6/2015.

Bernardo Dias Silva Campos, sócio n.º 68642, portador do bilhete de identidade n.º 9656968 de 26/9/2005 emitido pelo arquivo de identificação do Porto.

José Américo Doreta, sócio n.º 86319, portador do cartão de cidadão n.º 08059980 válido até 30/12/2015.

Joaquim Manuel Ferreira Martins, sócio n.º 88948, portador do cartão de cidadão n.º 08432647, válido até 4/8/2015.

Manjit Singh, sócio n.º 82872, portador do cartão de cidadão n.º 31363671, válido até 5/1/2019.

Manuel Torres Vilela, sócio n.º 81274, portador do cartão de cidadão n.º 07755014, válido até 15/12/2018.

Zaheer Ahmed, sócio n.º 88642, portador do cartão de residência n.º 039672, válido até 8/6/2014.

José Manuel Pereira Gonçalves, sócio n.º 48275, portador do cartão de cidadão n.º 08502053, válido até 4/4/2016.

José Ribeiro Pinto, sócio n.º 33687, portador do bilhete de identidade n.º 3542413 de 12/4/2005 do arquivo de identificação do Porto.

Manuel João Pereira Araújo Quintas, sócio n.º 78116, portador do bilhete de identidade n.º 10803092 de 3/3/2000 do arquivo de identificação de Viana do Castelo.

José Manuel Pereira Bermudes dos Santos, sócio n.º 84920, portador do cartão de cidadão n.º 06609057, válido até 22/11/2015.

Duarte Almeida Silva, sócio n.º 81033, portador do bilhete de identidade n.º 5833073 de 24/9/2007 do arquivo de identificação do Porto.

José António Nascimento Graça, sócio 87541, portador do título de residência n.º VIV775179 válido até 14/3/2016.

### **Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP - Substituição**

Na composição da Direção Nacional da Associação Sindical dos Profissionais da Polícia ASPP/PSP, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2012, para o mandato de três anos, foi efetuada a substituição do cargo de tesoureiro, que passa a ser representado por:

Manuel João Fernandes Miranda, sócio n.º 4987, a prestar serviço no N.S.I.C. do Comando Metropolitano do Porto da PSP.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

**Associação Comercial, Industrial e Serviços de Castelo Branco, Idanha-a-Nova e Vila Velha de Ródão - ACICB, que passa a denominar-se ACICB - Associação Empresarial da Beira Baixa - Alteração**

Alteração aprovada em 12 de março do ano de 2014, com

última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2014.

#### CAPITULO I

#### **Denominação, composição, duração, sede e objetivos**

## Artigo 1.º

### Denominação

A «ACICB - Associação Empresarial da Beira Baixa», também designada por ACICB, é uma pessoa colectiva de utilidade pública, dotada de personalidade jurídica, sem fins lucrativos.

## Artigo 1.º A

### Composição

A associação é composta de um número ilimitado de sócios que exerçam o comércio, indústria e serviços sob qualquer das suas variadas formas.

## Artigo 1.º B

### Duração

A ACICB, fundada em 28 de Março de 1911 tem duração ilimitada, dissolvendo-se nos casos expressamente previstos na lei e nos presentes estatutos.

## Artigo 2.º

### Sede

A ACICB tem âmbito regional sendo a sua sede em Castelo Branco, na Rua Senhora da Piedade, Lote 4 - A - 1.º, freguesia de Castelo Branco.

A direcção, por simples deliberação, poderá criar delegações ou qualquer outra forma de representação social em qualquer ponto do território dos concelhos de Castelo Branco, Idanha-a-Nova, Vila Velha de Ródão, Penamacor, Oleiros e Proença-a-Nova.

## Artigo 3.º

### Dos objectivos

1- A ACICB - Associação Empresarial da Beira Baixa tem como objectivo a defesa e promoção das actividades económicas no seu território de actuação e, em particular, dos seus associados, a nível regional, nacional e internacional.

2- Para prossecução dos seus objectivos cabe à ACICB o desenvolvimento de actividades de e serviços, de promoção de negócios e investimentos, informação e apoio técnico, formação profissional e ensino técnico-profissional, arbitragem comercial representação dos legítimos interesses da comunidade empresarial e, em particular, dos associados, junto do poder local e central, colaboração com a administração pública, com organismos congéneres nacionais e estrangeiros e, bem assim, com outras entidades que promovam o desenvolvimento das relações comerciais com a região.

3- Dos objectivos específicos:

a) A defesa dos legítimos interesses e direitos de todos os comerciantes, industriais e de serviços associados, seu prestígio e dignificação;

b) Representar os seus associados, sempre que o seu curso seja solicitado, em actos públicos ou junto dos departamentos oficiais ou, onde estejam representadas associações congéneres, sempre que nesses actos estejam envolvidos os interesses comerciais, industriais e de serviços;

c) Propor e participar na definição das normas de acesso à actividade, características dos estabelecimentos comerciais, suas condições de trabalho e segurança;

d) Participar na definição da política de créditos que se relacione com o desenvolvimento geral dos sectores abrangidos pela associação;

e) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos e sociais dos sectores;

f) Estudar e propor a solução dos problemas que se referam aos horários de funcionamento dos estabelecimentos dos seus associados;

g) Estudar em conjunto, por ramos de actividade, a constituição de cooperativas ou outras formas de associação que contribuam para a redução dos circuitos de distribuição;

h) Promover os estudos necessários, procurando soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente nas contratações colectivas de trabalho;

i) Estudar e impulsionar com o seu apoio e colaboração as pretensões dos associados em matéria de segurança social;

j) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para os sectores;

k) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das actividades e contribuir para uma melhor formação profissional, através de cursos de gestão, técnica de vendas e de publicidade, etc;

l) Promover a criação de uma biblioteca especializada para uso dos sócios, onde se encontre, especialmente, além de literatura profissional, toda a legislação referente às actividades representadas;

m) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente ligados ao seu ramo de actividade, facultar serviços médicos bem como quaisquer outros serviços de apoio aos associados;

n) Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter as informações necessárias para uso e utilidade da associação;

o) Integrar-se em uniões, federações e confederações ou outras organizações congéneres com fins idênticos aos da associação;

p) Celebrar contratos para levar a cabo cursos de formação profissional;

q) Promover e contribuir para o harmónico desenvolvimento técnico, económico e social da região em que se encontra inserida;

r) Desenvolver os diversos sectores a que pertencem os seus associados, em conformidade com os interesses daqueles e da economia nacional;

s) Promover e apoiar os contactos comerciais, industriais e de serviços com os mercados externos, quer proporcionando aos associados o conhecimento dos produtos estrangeiros, quer divulgando os produtos das indústrias dos associados em mercados internacionais;

t) Desenvolver relações com associações congéneres, suas federações e confederações, câmaras de comércio nacionais e estrangeiras e organismos similares bem como formalizar a sua adesão;

u) Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a associação e incentivando a participação activa e constante daquelas na vida associativa.

4- A ACICB poderá filiar-se noutros organismos de idêntica finalidade, representá-los ou com eles associar-se, bem como participar no capital de sociedades comerciais, cujo objecto social seja afim ou muito próximo do seu, e ainda assim desde que, a sua participação no capital social destas seja minoritária.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

##### Sócios, categorias

1- Podem ser sócios da ACICB:

a) As pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, que no território regional exerçam, directa ou indirectamente, actividades de natureza económica;

b) Instituições ou outros organismos que, não prosseguindo fins lucrativos e não tendo natureza política, exerçam a sua actividade em domínios que, directa ou indirectamente, se prendam ou influenciem a actividade dos agentes económicos.

2- A associação tem três categorias de sócios:

a) Efectivos.

I. Podem ser sócios efectivos, todas as pessoas singulares ou colectivas que, na área da associação, exerçam o comércio, a prestação de serviços ou a indústria.

b) Colaboradores.

II. Podem ser sócios colaboradores os que, em virtude dos seus conhecimentos ou qualificações, possam prestar uma colaboração de ordem científica ou técnica adequada aos fins associativos.

b) Honorários.

III. Podem ser sócios honorários, todas as pessoas que individual ou colectivamente tenham prestado relevantes serviços à associação ou à comunidade.

#### Artigo 5.º

##### Admissão dos sócios

A admissão dos sócios far-se-á por deliberação da direcção, mediante solicitação dos interessados, em impresso próprio. As deliberações sobre a admissão ou rejeição dos sócios deverão ser comunicadas directamente aos interessados até 30 dias após a entrada do pedido.

1- Das admissões e rejeições poderá haver recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados; mas o assunto só será discutido e votado na primeira reunião ordinária da assembleia geral após a interposição. O recurso apresentado dá lugar à suspensão da deliberação tomada pela direcção.

2- O pedido de admissão de sócios envolve plena adesão aos estatutos da associação, aos seus regulamentos e às deli-

berações dos órgãos associativos, quer desta, quer daquelas em que esta associação vier a integrar-se.

3- As sociedades deverão indicar à associação a forma de constituição e o nome do seu representante.

#### Artigo 6.º

##### Direito dos associados

1- Frequentar a instalações da ACICB nas condições que lhe forem estipuladas;

2- Solicitar as informações que houver por convenientes sobre a actividade da ACICB;

3- Eleger e ser eleitos;

4- Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;

5- Participar e convocar reuniões da assembleia geral nos termos estatutários e dos regulamentos da associação;

6- Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

7- Utilizar e beneficiar dos serviços da associação nas condições que forem estabelecidas;

8- Reclamar perante os órgãos associativos de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação;

9- Fazerem-se representar pela associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral;

10- Exonerar-se da sua qualidade de associado depois de liquidados todos os seus débitos perante a associação.

##### Único

a) Os sócios colaboradores e honorários não poderão votar em assembleia geral nem ser eleitos para órgãos sociais;

b) Ao sócios efectivos de instituições congéneres poderão beneficiar de direitos e regalias atribuídos aos sócios efectivos da ACICB, nos termos e condições constantes dos protocolos de cooperação que esta venha a celebrar.

#### Artigo 7.º

##### Deveres dos associados

1- Colaborar nos fins da associação;

2- Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;

3- Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;

4- Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

5- Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

6- Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

7- Zelar pelos interesses e prestígio da associação.

## Artigo 8.º

### Perda da qualidade de associados

- 1- Os que deixarem de exercer a actividade;
- 2- Os que se demitirem;
- 3- Os que deixarem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for definido após interpelação;
- 4- Os que sejam expulsos por não cumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança e o respeito dos demais associados por atitudes ou acções manifestadas ou praticadas de comprovada má fé e atentórias do prestígio da classe e da associação;
- 5- A penalidade de que trata a alínea anterior é da competência exclusiva da assembleia geral;
- 6- Os que desejarem desistir da sua qualidade de sócios deverão apresentar o seu pedido de demissão, por escrito, por meio de carta registada, remetida à direcção, com a antecedência mínima de 30 dias.

## Artigo 8.º A

### Suspensão da qualidade de associados

- 1- Podem ser suspensos dos seus direitos os sócios que não paguem as suas quotas no prazo de seis meses a contar do seu vencimento.
- 2- A situação de suspensão será comunicada ao sócio remisso, por meio de carta registada com aviso de recepção, sendo-lhe fixado o prazo de três meses para regularizar o seu débito ou justificar a falta de pagamento.
- 3- Findo o prazo referido no número anterior, na falta de regularização do débito ou de justificação da falta, poderá ser o sócio de imediato excluído mas, nesta situação é penalizado com uma coima inerente a 20 vezes o valor da dívida afim de que a ACICB seja compensada pelos custos de cobrança coerciva, desta e do valor em dívida.
- 4- Compete à direcção deliberar sobre a aceitação da justificação ou exclusão do sócio.
- 5- O sócio excluído pelos motivos previstos no presente artigo, poderá ser readmitido decorrido o prazo de um ano e desde que tenha procedido ao integral pagamento dos débitos à data da exclusão.

## CAPÍTULO III

### Órgãos sociais

## Artigo 9.º

### Órgãos, duração do mandato, impedimentos, eleição, demissão e lista de candidaturas

São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

- 1- A duração dos mandatos é de quatro anos, renovável, com excepção do presidente da direcção que só pode ser reeleito três vezes.
- 2- Nenhum associado poderá fazer parte de mais do que um dos órgãos electivos.

3- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar.

4- Se os órgãos sociais se demitirem no todo ou em parte, ou forem destituídos por deliberação da assembleia geral convocada expressamente para o efeito, esta nomeará uma comissão para substituir o órgão ou órgãos destituídos ou demitidos até à realização de novas eleições.

5- As listas das candidaturas para os órgãos associativos devem ser subscritas pelos candidatos e por, pelo menos, 50 associados no pleno gozo dos seus direitos e enviadas ao presidente da assembleia geral, nos termos que vierem a ser regulamentados.

## Da assembleia geral

## Artigo 10.º

### Definição

A assembleia geral é a reunião de todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

## Artigo 11.º

### Composição

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário;
- 2- Na falta ou ausência do presidente, será substituído pelo vice-presidente. Na falta ou ausência deste, será substituído pelo secretário, que convidará um sócio, de entre os presentes para exercer as funções de secretário.

## Artigo 12.º

### Competência

- 1- Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- 2- Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos, em reuniões plenárias;
- 3- Aprovar e alterar os regulamentos internos da associação;
- 4- Definir as linhas gerais de actuação da associação;
- 5- Discutir e votar os relatórios da direcção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação do saldo que lhe for apresentado;
- 6- Deliberar sobre o recurso de admissão ou rejeição de sócios e de aplicação de multas pela direcção;
- 7- Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente;
- 8- Deliberar, sob proposta da direcção e mediante parecer favorável do conselho fiscal, sobre o montante das jóias e das quotas.

## Artigo 13.º

### Atribuições do presidente da mesa

- 1- Convocar a assembleia-geral nos termos estatutários,

dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;

- 2- Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;
- 3- Dar posse aos órgãos associativos;
- 4- Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia-geral;
- 5- Rubricar e assinar o livro de actas da assembleia-geral.

#### Artigo 14.º

##### Reunião, convocatória, funcionamento

A assembleia-geral reunirá ordinariamente em plenário, até 31 do mês de Março de cada ano, uma vez de quatro em quatro anos, para eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal; extraordinariamente, a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da direcção, do conselho fiscal e a requerimento de mais de 50 sócios.

1- A assembleia-geral é convocada nos termos legais, devendo ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua, mediante aviso enviado pelo correio, email ou anúncio publicado em jornal regional, com a antecedência mínima de 15 dias, designando sempre o local, dia, hora e ordem de trabalhos.

2- Tratando-se de alteração de estatutos, com a ordem de trabalhos deverá ser enviada a indicação específica das modificações propostas.

3- Em primeira convocação a assembleia-geral não pode deliberar sem a presença de, pelo menos, metade dos associados.

4- Em segunda convocação, que será feita simultaneamente com a primeira, a assembleia-geral reunirá trinta minutos depois de verificada a inexistência do quórum exigido pelo número anterior, funcionará com a presença de qualquer número de sócios.

5- A assembleia-geral extraordinária convocada a requerimento dos associados nos termos previstos na alínea a) do número 10 do artigo 14.º, só poderá funcionar se estiverem presentes ou devidamente representados, pelo menos, dois terços dos requerentes.

6- Os sócios podem fazer-se representar, mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral, por outro sócio ou por mandatário ao qual tenham sido conferidos os necessários poderes para vincular a empresa e para participar na votação e discussão dos assuntos que forem tratados.

7- A cada sócio presente ou representado corresponde um voto.

8- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes ou representados.

9- Exceptuam-se do disposto no número anterior os seguintes casos:

a) As deliberações relativas à eleição dos membros dos órgãos sociais são tomadas por maioria simples dos votos presentes ou representados;

b) As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de todos os sócios presentes ou representados;

c) As deliberações sobre a dissolução da ACICB requerem

o voto favorável de três quartos do número de todos os sócios efectivos no pleno uso dos seus direitos sociais, ou em terceira convocação por 75 % dos presentes, sendo o seu património distribuído por instituições de solidariedade social, a definir pelos presentes.

10- A assembleia-geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número;

a) Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá ser efectuada.

11- Na assembleia-geral a cada associado corresponderá um voto;

12- Os associados poderão delegar noutro sócio a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, mas nenhum associado poderá aceitar mais do que um mandato.

#### Artigo 15.º

##### Deliberações

Nas reuniões de assembleia-geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva ordem de trabalhos.

#### Da direcção

#### Artigo 16.º

##### Composição

1- A direcção é constituída por um presidente, um vice-presidente, cinco vogais efectivos e dois suplentes.

2- O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente e, por sua vez, os vogais suplentes substituem os efectivos no caso de falta ou impedimento prolongado destes.

#### Artigo 17.º

##### Destituição ou demissão da direcção

Se, por qualquer motivo, a direcção for destituída ou se demitir, será a gestão da associação regulada, até novas eleições, de harmonia com o estabelecido no número 4 do artigo 9.º.

#### Artigo 18.º

##### Competência da direcção

- 1- Gerir a associação;
- 2- Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- 3- Aprovar ou rejeitar a admissão de associados;
- 4- Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;

5- Elaborar anualmente o relatório e as contas de gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;

6- Propor à assembleia geral, ouvidos os membros do conselho fiscal, a tabela das jóias e das quotas a pagar pelos associados;

7- Criar delegações nas sedes de concelho ou noutras loca-

lidades onde porventura se venham a justificar;

8- Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho para toda a actividade comercial, industrial e de serviços;

9- Contrair empréstimos em nome da associação, com o parecer favorável do conselho fiscal;

10- Adquirir e alienar bens imóveis, com o parecer favorável do conselho fiscal;

11- Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-los à aprovação da assembleia geral;

12- Aplicar sanções nos termos destes estatutos;

13- Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentados da associação e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da associação;

14- Representar a associação em juízo e fora dele, podendo substabelecer em advogado, mediante procuração com poderes forenses gerais ou especiais.

#### Artigo 19.º

##### Competências do presidente da direcção

1- Representar a associação;

2- Convocar e presidir às reuniões da direcção;

3- Promover a coordenação geral dos diversos sectores das actividades da associação;

4- Orientar superiormente os respectivos serviços;

5- Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

Único. Aos vice-presidentes compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções por ele delegadas.

#### Artigo 20.º

##### Reunião, deliberações

A direcção da associação reunirá sempre que julgue necessário, por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada mês.

1- A direcção não poderá validamente deliberar sem a presença da maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade, sendo apenas válidas as deliberações tomadas pela maioria dos membros presentes as quais deverão constar do respectivo livro de actas.

#### Artigo 21.º

##### Forma de obrigar

A ACICB - Associação Empresarial da Beira Baixa obriga-se validamente pelas assinaturas conjuntas de dois membros da direcção, sendo obrigatória a assinatura do presidente ou a do responsável pela área da tesouraria ou de um só membro havendo delegação expressa de poderes ou, ainda, pelas assinaturas de um ou mais mandatários com poderes expressamente conferidos para o efeito pela direcção.

#### Artigo 22.º

##### Forma de obrigar actos de mero expediente

Para a prática de actos de mero expediente, é necessária e bastante a assinatura de um dos membros da direcção ou de um funcionário qualificado da ACICB, a quem, para o efeito, tenham sido conferidos os necessários poderes exarados em acta da direcção.

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 23.º

##### Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, e dois secretários, eleitos pela assembleia geral.

#### Artigo 24.º

##### Competência do conselho fiscal

1- Examinar a contabilidade, conferir a caixa e fiscalizar os actos de administração financeira;

2- Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e as contas do exercício;

3- Dar parecer sobre a fixação da tabela de jóias e quotas;

4- Dar parecer sobre aquisições e alienações de bens imóveis;

5- Dar parecer sobre empréstimos a contrair;

6- Pedir a convocação da assembleia geral em reunião extraordinária, quando o julgue necessário;

7- Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

#### Artigo 25.º

##### Competência do presidente do conselho fiscal

1- Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;

2- Rubricar e assinar o livro de actas do conselho fiscal;

3- Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

#### Artigo 26.º

##### Reunião, deliberações

O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direcção da associação.

1- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes e constarão do respectivo livro de actas.

2- O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

## CAPÍTULO IV

### Artigo 27.º

#### Receitas da associação

- 1- O produto das jóias e das quotas pagas pelos associados;
- 2- Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- 3- Outras receitas eventuais regulamentares;
- 4- O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;
- 5- Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

### Artigo 28.º

#### Despesas da associação

- a) As que provierem da execução dos fins estatutários;
- b) Quaisquer outras autorizações pela direcção.

## CAPÍTULO V

### Disciplina associativa

### Artigo 29.º

#### Infracções

- 1- As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da associação ou, ainda, a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção, serão punidas da forma seguinte:
  - 1.º Censura;
  - 2.º Advertência;
  - 3.º Suspensão de direitos e regalias até seis meses;
  - 4.º Multa até ao montante da quotização de cinco anos;
  - 5.º Expulsão.
- 2- A pena de expulsão apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos seus deveres fundamentais.

### Artigo 30.º

#### Competência para aplicação de penas

A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência exclusiva da direcção.

1- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado seja notificado por escrito relativamente à acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a cinco dias, para apresentar a sua defesa.

2- Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.

3- Da aplicação da pena e da multa pode o acusado recorrer para a assembleia-geral.

### Artigo 31.º

#### Falta de pagamento pontual das quotas

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à associação poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 29.º, sem prejuízo de recurso aos tribunais comuns para a obtenção judicial das importâncias em dívida.

## CAPÍTULO VI

### Disposições gerais

### Artigo 32.º

#### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

### Artigo 33.º

#### Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

### Artigo 34.º

#### Dissolução

A associação só poderá ser dissolvida por deliberação de três quartos de todos os associados.

### Artigo 35.º

#### Omissões

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

Registado em 16 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 123 do livro n.º 2.

### **Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa, que passa a denominar-se Associação Nacional de Comerciantes dos Produtos da Terra, Fauna e Flora - ANCPT - Alteração**

Alteração aprovada em 30 de abril de 2014, com última publicação no *Diário de Governo*, III Série, n.º 140, de 16 de junho de 1976.

## CAPÍTULO I

### Denominação, duração, objeto e sede

### Artigo 1.º

#### (Constituição, âmbito e duração)

1- É constituída nos termos aplicáveis da lei portuguesa, para vigorar por tempo indeterminado, uma associação de comerciantes, sem fins lucrativos, de âmbito nacional, denominada Associação Nacional de Comerciantes dos Produtos



da Terra, Fauna e Flora - ANCPPT.

2- Esta associação resulta da transformação do Grémio Concelhio dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Peixe e Criação de Lisboa e da ulterior Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa.

#### Artigo 2.º

##### (Sede)

A associação tem a sua sede em Lisboa, na Rua Castilho, 14.

#### Artigo 3.º

##### (Objeto)

A associação tem por objeto:

a) Defender e representar os legítimos interesses e direitos de todos os comerciantes associados, seu prestígio e dignificação;

b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento da economia nacional e do comércio das atividades representadas em particular;

c) Promover um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus associados, com vista à manutenção de um clima de progresso do país e de uma justa paz social.

#### Artigo 4.º

##### (Competência)

No cumprimento dos objetivos traçados no artigo anterior, compete especialmente à associação:

a) A representatividade do conjunto dos associados junto das entidades públicas ou organizações profissionais do comércio, nacionais e estrangeiras, e junto das associações sindicais e da opinião pública;

b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores de atividade representados;

c) Estudar e propor a definição de normas de acesso às atividades comerciais representadas, suas condições de trabalho e segurança;

d) Propor e participar na definição da política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral dos sectores abrangidos pela associação;

e) Acompanhar o exercício das atividades dos ramos de comércio representadas e protegê-las contra as práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e do seu bom nome;

f) Estudar, em conjunto com outras entidades interessadas, a constituição de cooperativas ou outras formas de associação que contribuam para a redução dos circuitos de distribuição;

g) Promover soluções coletivas em questões de interesse geral, nomeadamente ao nível da negociação coletiva das condições de trabalho;

h) Estudar e encaminhar as pretensões dos associados em matéria da sua segurança social;

i) Recolher e divulgar informações e elementos estatísti-

cos de interesse dos sectores de atividade representados;

j) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas atividades e contribuir para uma melhor formação profissional através de cursos de gestão, técnicas de venda e de publicidade, etc.;

k) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos associados, onde se encontre, especialmente, literatura profissional e toda a legislação referente à atividade comercial;

l) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente ligados ao seu ramo de comércio;

m) Estudar e defender os interesses das pequenas e médias empresas do sector, por forma a garantir-lhes adequada proteção;

n) Organizar e manter atualizado o registo dos associados e obter deles as informações necessárias, para uso e utilidade da associação;

o) Poder integrar-se em uniões, federações e confederações com fins idênticos aos da associação.

## CAPÍTULO II

### Associados

#### Artigo 5.º

##### (Quem pode ser associado)

Podem ser associados da associação todos os comerciantes que, em território nacional, prossigam o comércio de produtos alimentares, produtos vínicos, plantas, sementes, flores e animais de companhia.

#### Artigo 6.º

##### (Admissão e rejeição de associados)

1- A admissão dos associados far-se-á por deliberação da direção, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio.

2- As deliberações sobre rejeição de admissão de associados deverão ser fundamentadas e comunicadas diretamente aos interessados até trinta dias após a entrada do pedido, por qualquer meio escrito passível de registo.

3- Das rejeições haverá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados no prazo de dez dias; mas o assunto só será discutido e votado na primeira reunião da assembleia geral que se realizar após a interposição.

4- Os associados que sejam pessoas coletivas deverão indicar o nome do gerente, diretor, administrador, ou outra pessoa a quem tenham sido conferidos poderes especiais para o efeito, que a representa perante a associação.

5- Consideram-se desde já associados de pleno direito da associação os sócios do extinto Grémio Concelhio dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Peixe e Criação de Lisboa.

Artigo 7.º

**(Direitos dos associados)**

Constituem direitos dos associados:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;
- b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral ou das secções, nos termos estatutários;
- c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- d) Utilizar e beneficiar dos serviços de apoio da associação, nas condições que forem estabelecidas;
- e) Reclamar perante os órgãos associativos de atos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação;
- f) Fazerem-se representar pela associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações coletivas de trabalho;
- g) Desistir da sua qualidade de sócio, desde que apresente por escrito o seu pedido de demissão e sem que haja direito a qualquer reembolso.

Artigo 8.º

**(Deveres dos associados)**

São deveres dos associados:

- a) Colaborar nos fins da associação;
- b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;
- c) Contribuir pontualmente com o pagamento da joia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;
- d) Cumprir com as disposições legais, estatutárias, e deliberações dos órgãos sociais competentes;
- e) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
- f) Prestar as informações, esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;
- g) Zelar pelos interesses e prestígio da associação.

Artigo 9.º

**(Perda de qualidade de associados)**

1- Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que deixarem de exercer a atividade representada pela associação;
  - b) Os que se demitirem;
  - c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;
  - d) Os que sejam expulsos pela assembleia geral, sob proposta da direção, precedida da organização de processo disciplinar, nos termos adiante regulados, por incumprimento dos seus deveres estatutários ou por ações atentatórias do prestígio da associação.
- 2- Os associados que desejarem desistir da sua qualidade

deverão apresentar o seu pedido de demissão à direção, por qualquer meio escrito com, pelo menos, trinta dias de antecedência.

3- No caso da alínea c) do número 1, poderá a direção decidir a readmissão, uma vez liquidado o débito.

CAPÍTULO III

**Órgãos associativos**

SECÇÃO I

**Disposições gerais**

Artigo 10.º

**(Órgãos associativos)**

1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direção, o conselho fiscal e os conselhos de secção, quando existam estas.

2- A duração dos mandatos é de três anos, sendo permitida a reeleição para o mesmo órgão por mandatos sucessivos.

3- Nenhum associado poderá fazer parte de mais do que um dos órgãos eletivos.

4- Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e que regulará os termos da gestão da associação até à realização de novas eleições.

5- Findo o período do mandato, os membros dos cargos sociais manter-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

Artigo 11.º

**(Forma de eleição)**

1- A eleição será feita em escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal e dos conselhos de secção, quando existam, especificando os cargos a desempenhar.

2- As listas para os órgãos associativos devem ser assinadas pelos candidatos.

3- A apresentação de candidaturas pode ser feita pela direção ou por associados em número mínimo de trinta, no pleno gozo dos seus direitos e com pelo menos cinco anos de inscrição na associação, tornando-se aquela obrigatória sempre que não haja outras listas.

4- Com a apresentação de candidaturas, os proponentes indicarão o associado que representará a respetiva lista na comissão eleitoral.

5- As candidaturas deverão ser apresentadas ao presidente da mesa, ou a quem o substitua, até oito dias antes do designado para a eleição, dispondo a direção dos três dias úteis seguintes, se houver lugar à aplicação da parte final do número 3.

6- Até cinco dias antes do designado para o ato eleitoral, o presidente da mesa e os representantes das listas, constituídos em comissão eleitoral, verificarão a regularidade das

candidaturas apresentadas.

7- Até três dias úteis antes do ato eleitoral poderão ser providas substituições de candidatos registados pela comissão eleitoral.

8- A comissão eleitoral organizará uma relação das candidaturas aceites, que será rubricada pelo presidente da mesa e pelos representantes das listas e afixada na sede, servindo ainda para verificação do ato eleitoral.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 12.º

##### (Composição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3- O vice-presidente substituirá o presidente, nas suas faltas e impedimentos, podendo essa substituição ser feita também pelo secretário nos casos da falta simultânea dos dois.

#### Artigo 13.º

##### (Competência)

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a respetiva mesa, a direção, o conselho fiscal e os conselhos de secção, quando existam;

b) Apreciar e votar quaisquer alterações aos estatutos;

c) Apreciar e votar a criação e alteração de regulamentos internos da associação;

d) Definir as linhas gerais de atuação da associação;

e) Apreciar anualmente o relatório da direção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;

f) Deliberar, sob proposta da direção, sobre o montante das joias e das quotas;

g) Deliberar sobre a expulsão de associados, bem como sobre os recursos de rejeição de admissão de associados;

h) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pela lei, estatutos ou regulamentos, quando existam estes.

#### Artigo 14.º

##### (Atribuições da mesa)

São atribuições da mesa:

a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;

b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;

c) Dar posse aos órgãos associativos;

d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;

e) Rubricar e assinar o livro de atas da assembleia geral.

#### Artigo 15.º

##### (Convocatória e agenda)

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua e por meio de comunicação postal, com a antecedência mínima de dez dias, ou de cinco, em caso urgente, salvo o disposto no número 1 do artigo 39.º e do artigo 40.º, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda de trabalhos.

#### Artigo 16.º

##### (Funcionamento)

1- A assembleia geral reúne ordinariamente até 31 de Março de cada ano para os efeitos da alínea e) do artigo 13.º, e para, no ano do termo de cada mandato, proceder a eleições.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que a direção ou o conselho fiscal o solicitem, ou a pedido fundamentado subscrito por um mínimo de 25 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros, e meia hora depois, com qualquer número. Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

4- Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral poderão delegar noutro associado a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, cuja assinatura deverá ser autenticada por carimbo.

5- As deliberações da assembleia geral, salvo o disposto no número 1 do artigo 40.º, serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente da mesa voto de desempate, e constarão do respetivo livro de atas, assinadas pelos membros da mesa.

6- Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respetiva agenda de trabalhos, salvo se estiverem presentes todos os associados e aprovarem qualquer proposta de aditamento.

## SECÇÃO III

### Direcção

#### Artigo 17.º

##### (Composição)

1- A direção da associação é composta por número ímpar de elementos, no mínimo de três, sendo um presidente, um tesoureiro, um secretário e os restantes, quando existam, vogais, eleitos pela assembleia geral.

2- Se, por qualquer motivo, a direção for destituída ou se demitir, será a gestão da associação, até à realização de novas eleições, regulada por deliberação da assembleia geral.

#### Artigo 18.º

##### (Competência)

Compete à direcção:

- a) Gerir a associação, com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- c) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- e) Elaborar anualmente o relatório e as contas de gerência e apresentá-los à assembleia geral juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- f) Propor à assembleia geral, ouvidos os membros do conselho fiscal e dos conselhos das secções, a tabela de joias e das quotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da associação;
- g) Propor à assembleia geral a integração da associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, ouvidos os membros do conselho fiscal;
- h) Negociar, concluir e assinar convenções coletivas de trabalho dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos em assembleia geral;
- i) Elaborar propostas de alterações estatutárias e de regulamentos internos, e respetivas alterações, e submetê-las à aprovação da assembleia geral;
- j) Aplicar sanções, nos termos destes estatutos;
- k) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos da associação e praticar todos os atos necessários à realização dos fins da associação.

#### Artigo 19.º

##### (Atribuições do presidente da direção)

- 1- São, em especial, atribuições do presidente da direção:
  - a) Representar a associação em juízo e fora dele;
  - b) Convocar e presidir às reuniões da direção;
  - c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores das atividades da associação;
  - d) Orientar superiormente os respetivos serviços;
  - e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação, quando existam estes.
- 2- Ao membro da direção designado pelo presidente no início do respetivo mandato compete substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções por ele delegadas.

#### Artigo 20.º

##### (Reuniões e deliberações)

- 1- A direção da associação reunir-se-á sempre que julgue necessário, a convocação do seu presidente, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 2- As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respetivo livro de atas.
- 3- Os membros da direção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais, dos estatutos e dos regulamentos da associação, quando existam estes.
- 4- São isentos de responsabilidade os membros da direção

que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respetiva, lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistirem.

#### Artigo 21.º

##### (Vinculação)

- 1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção.
- 2- Os atos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direção ou, em seu nome, por qualquer outro diretor ou, ainda, por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

#### Artigo 22.º

##### (Composição)

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal, eleitos pela assembleia geral.

#### Artigo 23.º

##### (Competência)

Compete ao conselho fiscal:

- a) Discutir e votar os orçamentos: ordinário e suplementares;
- b) Examinar os livros de escrita e fiscalizar os atos da administração financeira;
- c) Dar parecer sobre o relatório anual da direção e contas de exercício;
- d) Dar parecer sobre a fixação da tabela de joias e quotas, bem como de quaisquer taxas de utilização de serviços;
- e) Velar, em geral, pela legalidade dos atos dos outros órgãos sociais e sua conformidade aos presentes estatutos;
- f) Fiscalizar os atos dos órgãos sociais, podendo, para tanto, comparecer nas suas reuniões e examinar todos os documentos da associação;
- g) Prestar parecer sobre a aquisição e alienação de bens imóveis, a transferência da sede, a participação noutras associações e a liquidação da associação;
- h) Exercer todas as outras funções consignadas na lei, nos presentes estatutos e nos regulamentos internos, quando existam estes.

#### Artigo 24.º

##### (Atribuições do presidente do conselho fiscal)

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro de atas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e pelos regulamentos internos, quando existam estes.

Artigo 25.º

**(Reuniões)**

1- O conselho fiscal reúne-se ordinariamente uma vez em cada semestre, e extraordinariamente, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direção da associação.

2- As deliberações serão tomadas com a presença da maioria dos seus membros, e por maioria de votos dos titulares presentes, devendo constar do respetivo livro de atas.

3- O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direção da associação e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

**CAPÍTULO IV**

**Das secções**

Artigo 26.º

1- Os associados poderão agrupar-se em secções, consoante as afinidades dos ramos de comércio a que se dedicam, de modo a constituírem sectores, com a maior representatividade, para a defesa dos seus legítimos anseios e estudo de problemas específicos ou dos deveres e dos interesses bem diversificados dos vários ramos da atividade comercial.

2- A criação, alteração e extinção das secções compete à assembleia geral.

3- Todo o associado poderá inscrever-se nas diversas secções a que correspondam as suas atividades comerciais.

4- As secções atuarão exclusivamente no âmbito dos objetivos estatutários da associação e reger-se-ão por regulamentos próprios a aprovar pela direção.

Artigo 27.º

1- As secções serão geridas por um conselho constituído por três ou cinco associados, eleitos entre os que exercem a mesma atividade específica, inscritos nas correspondentes secções.

2- A eleição a que se refere este artigo realizar-se-á nos termos que vierem a ser definidos em regulamento.

Artigo 28.º

Compete aos conselhos das secções:

a) Orientar e coordenar as atividades representadas na respetiva secção, promovendo para isso as necessárias reuniões;

b) Estudar os problemas e questões relacionados com as atividades nelas agrupadas;

c) Emitir pareceres sobre os assuntos que a direção da associação submete à sua consulta e prestar-lhe as informações que lhes forem solicitadas;

d) Submeter à consideração da direção os assuntos e iniciativas julgadas convenientes às atividades agrupadas na secção ou de interesse à vida interna e externa da associação;

e) Coordenar e harmonizar os interesses comuns dos respetivos membros;

f) Exercer todas as outras funções que lhes sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos, quando existam estes.

Artigo 29.º

1- Os conselhos de cada uma das secções reunir-se-ão por iniciativa dos seus membros, sempre que o entendam, ou a pedido do presidente ou da maioria dos membros da direção da associação.

2- A direção da associação ou qualquer dos seus membros poderá assistir às reuniões dos respetivos conselhos e tomar parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

Artigo 30.º

1- As deliberações dos conselhos que exorbitem a sua competência regulamentar carecem, para serem válidas, da homologação da direção da associação.

2- Antes de realizarem qualquer ato externo, os conselhos devem obter o prévio acordo e delegação de poderes da direção da associação.

**CAPÍTULO V**

**Regime financeiro**

Artigo 31.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das joias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- c) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidas por lei.

Artigo 32.º

1- As receitas cobradas e superiores a 50 € serão sempre depositadas, à ordem da associação, em qualquer instituição bancária com sede, filial ou agência em Lisboa.

2- Os levantamentos serão feitos por meio de cheques ou impressos próprios, assinados por dois diretores em exercício, um dos quais o tesoureiro.

Artigo 33.º

1- Constituem despesas da associação:

a) As que provierem da execução dos estatutos e regulamentos, quando existam estes;

b) Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela direção.

2- O pagamento de subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objeto deverão ser sempre autorizadas pelo conselho fiscal.

Artigo 34.º

O disposto no presente capítulo aplica-se a qualquer associação de grau superior na qual se inscreva esta associação e para a qual se transfiram as suas receitas e despesas, nos termos do respetivo contrato de adesão.

**CAPÍTULO VI**

**Disciplina associativa**

#### Artigo 35.º

As infrações cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da associação, quando existam, bem como a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direção serão punidas da seguinte forma:

- 1.º Censura;
- 2.º Advertência;
- 3.º Suspensão de direitos e regalias até seis meses;
- 4.º Expulsão.

#### Artigo 36.º

1- A aplicação das penas previstas nos números 1 a 3 do artigo anterior é da competência da direção.

2- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é dirigida, a qual lhe será notificada por escrito, e se lhe conceda um prazo, não inferior a dez dias, para apresentar a sua defesa.

3- Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.

#### Artigo 37.º

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à associação poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 35.º, sem prejuízo do consignado no artigo 9.º número 1, e do recurso aos tribunais comuns para obtenção judicial das importâncias em dívida.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições gerais

#### Artigo 38.º

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 39.º

1- Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

2- A convocação da assembleia geral para o efeito do disposto no número 1 deste artigo deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, vinte e um dias e será acompanhada do texto das alterações propostas.

#### Artigo 40.º

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos do número total de associados e mediante convocação feita no prazo previsto no número 2 do artigo anterior.

2- A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível, o qual não poderá ser distribuído pelos associados. Supletivamente funcionará como comissão liquidatária a direção em exercício.

#### Artigo 41.º

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da inter-

pretação e execução destes estatutos e seus regulamentos, quando existam, serão resolvidos em reunião conjunta dos presidentes da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

#### Artigo 42.º

O exercício dos cargos sociais é gratuito, podendo sempre os respetivos titulares ser reembolsados de despesas que, por via dele, efetuarem, desde que devidamente justificadas e documentadas.

Registado em 19 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 123 do livro n.º 2.

### **ACIBEV - Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos, que passa a denominar-se ACIBEV - Associação de Vinhos e Espirituosas de Portugal - Alteração**

Alteração aprovada em 26 de março de 2014, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2013.

### CAPÍTULO I

#### Denominação, âmbito, fim e sede

#### Artigo 1.º

##### (Denominação e âmbito)

A ACIBEV - Associação de Vinhos e Espirituosas de Portugal é uma associação sem fins lucrativos, de duração indeterminada e de âmbito nacional que representa os interesses dos seus associados e a promoção e defesa, quer no espaço nacional quer no estrangeiro, dos interesses da indústria e do comércio de produtos do sector vitivinícola e das bebidas espirituosas.

#### Artigo 2.º

##### (Objectivos)

No âmbito da sua actividade a ACIBEV tem como objectivos:

a) a promoção e defesa de um ambiente jurídico, económico, social, meio-ambiental e de imagem que favoreça o crescimento responsável e sustentável, a competitividade e a rentabilidade do negócio dos seus associados;

b) a representação e gestão dos interesses dos seus associados perante o Estado e a União Europeia, demais organismos oficiais, nacionais e comunitários e, perante outras entidades ou associações interprofissionais, profissionais, económicas, sindicais ou técnicas de âmbito nacional ou outro;

c) a representação dos seus associados junto das entidades certificadoras nacionais de vinhos com indicação geográfica;

d) a representação dos seus associados na celebração de convenções colectivas de trabalho;

e) a prestação aos seus associados serviços de consultadoria e informação;

f) o estabelecimento de contactos com entidades, nacionais ou estrangeiras, que sejam consideradas relevantes para a defesa dos interesses dos seus associados, podendo-se nelas filiar, mediante deliberação da assembleia geral.

#### Artigo 3.º

##### (Sede)

1- A ACIBEV tem a sua sede no Largo do Carmo, n.º 15, 1.º andar, freguesia do Sacramento, concelho de Lisboa, podendo ser mudada, por decisão da assembleia geral, para qualquer outro local do território nacional.

2- Por deliberação da direcção podem ser estabelecidas e encerradas, em território nacional ou no estrangeiro, delegações ou quaisquer outras formas de representação, as quais poderão ter autonomia administrativa e financeira.

### CAPÍTULO II

#### Associados

#### Artigo 4.º

##### (Associados e admissão)

1- Podem ser associados da ACIBEV todas as pessoas singulares ou colectivas, que exerçam actividades económicas ligadas à indústria e ao comércio de produtos do sector vitivinícola e das bebidas espirituosas, nos termos do regulamento interno da ACIBEV aprovado pela assembleia geral.

2- A admissão dos associados faz-se mediante solicitação escrita dos interessados, cabendo à direcção deliberar no prazo de 60 dias.

3- Da deliberação da direcção que recuse a admissão poderá o interessado recorrer, no prazo de trinta dias a contar da notificação, para a assembleia geral.

#### Artigo 5.º

##### (Direitos dos associados)

São direitos dos associados:

a) tomar parte nas assembleias gerais;

b) eleger e ser eleito para os órgãos associativos;

c) requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no número 2 do artigo 12.º;

d) apresentar as propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

e) frequentar a sede da ACIBEV e utilizar todos os seus serviços nas condições que forem estabelecidas pela direcção;

f) usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da ACIBEV nas condições que possam vir a ser estabelecidas em regulamento.

#### Artigo 6.º

##### (Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

a) pagar pontualmente as quotas e outras contribuições eventuais que forem fixadas pela assembleia geral;

b) exercer funções nos órgãos sociais para que foram eleitos ou designados;

c) comparecer às reuniões e assembleias gerais para que foram convocados;

d) prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da ACIBEV;

e) cumprir as determinações emanadas dos órgãos sociais em matéria de actividade e funcionamento da ACIBEV ou respeitante a interesses comuns de ordem geral;

f) prestar à ACIBEV as informações e a colaboração que forem necessárias para a prossecução dos seus fins;

g) Observar as convenções colectivas, os acordos e os compromissos celebrados ou assumidos pela ACIBEV que os vinculam.

#### Artigo 7.º

##### (Perda da qualidade de associado)

1- Perdem a qualidade de associados:

a) os que cessem o exercício da actividade referida no artigo 4.º número 1;

b) os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado;

c) os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da ACIBEV ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio.

2- A determinação da perda de qualidade de associados compete:

a) no caso das alíneas a) e b) do número anterior à direcção, que poderá igualmente decidir a readmissão, uma vez liquidado o débito;

b) no caso da alínea c) do mesmo número, à assembleia geral, sob proposta da direcção.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos sociais

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 8.º

##### (Órgãos e eleição)

1- São órgãos da ACIBEV a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2- Os membros dos órgãos sociais serão eleitos por 3 anos, nos termos dos estatutos e do regulamento interno, sendo permitida a sua reeleição.

3- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas se-

paradas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar, não podendo nenhum associado ser eleito para mais do que um órgão social da ACIBEV.

4- Os membros dos órgãos sociais consideram-se empossados logo que eleitos, sem dependência de outras formalidades, salvo diferente imposição legal.

5- As pessoas colectivas deverão indicar a pessoa singular que as representa, podendo a mesma ser substituída, pelo associado, durante o mandato.

6- As vacaturas registadas na composição dos órgãos sociais serão preenchidas por cooptação sujeita a ratificação na primeira assembleia geral que ocorrer, excepto no que ao presidente da direcção diz respeito, caso em que deverão realizar-se eleições antecipadas, devendo a assembleia geral ser convocada no prazo de trinta dias.

#### Artigo 9.º

##### (Deliberações)

1- As deliberações dos órgãos sociais, salvo disposição legal em contrário, são tomadas por maioria absoluta dos votos dos membros presentes, tendo cada membro direito a um voto.

2- Em caso de empate o presidente tem voto de qualidade.

### SECÇÃO II

#### Assembleia geral

#### Artigo 10.º

##### (Constituição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e um ou dois secretários eleitos pela assembleia geral.

2- Os associados poderão fazer-se representar nas assembleias gerais por outros associados no pleno gozo dos seus direitos associativos, mediante carta dirigida ao presidente da mesa da qual conste a assembleia a que se refere e a identificação do associado representante.

#### Artigo 11.º

##### (Competência)

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal, ou qualquer dos seus membros;

b) Fixar a jóia de inscrição e as quotas a pagar pelos associados;

c) Apreciar e votar, sob proposta da direcção e parecer do conselho fiscal, os relatórios e contas do exercício;

d) Discutir e votar, sob proposta da direcção, o plano de actividades e orçamento assim como quaisquer outras propostas que lhe sejam submetidas;

e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas por lei e pelos presentes estatutos.

#### Artigo 12.º

##### (Convocatórias e funcionamento)

1- A assembleia geral reunirá no primeiro trimestre do ano para deliberar sobre o relatório e contas do ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições dos órgãos sociais e, no último trimestre, para discutir e votar o plano e orçamento anuais.

2- A assembleia geral reunirá extraordinariamente quando convocada pelo presidente da mesa, por sua própria iniciativa ou a pedido da direcção, do conselho fiscal ou de um quinto dos associados efectivos e que lho requeiram por carta em que indiquem com precisão os assuntos a incluir na ordem do dia, sua justificação e necessidade de reunir a assembleia.

3- A assembleia convocada nos termos do número anterior só poderá funcionar se estiver presente a maioria dos associados requerentes.

4- A convocação da assembleia geral deverá ser feita através de meio idóneo passível de registo, expedido para cada um dos associados com antecedência mínima de dez dias, e no qual se indicará o dia, a hora, o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos. A assembleia geral para eleição dos órgãos sociais da ACIBEV deverá ser convocada com um prazo mínimo de 30 dias.

5- A assembleia geral só pode reunir estando presentes ou representados, pelo menos, cinquenta por cento dos associados efectivos. Não havendo quórum funcionará meia hora depois da marcada para o início da reunião, com qualquer número de associados presentes ou representados.

### SECÇÃO III

#### Direcção

#### Artigo 13.º

##### (Composição)

1- A direcção é composta por um presidente e, no máximo, doze vogais sendo sempre um total de número impar, eleitos pela assembleia geral.

2- O presidente da direcção poderá designar entre os vogais um ou mais vice-presidentes e um tesoureiro.

3- A direcção poderá também designar de entre os seus membros uma direcção executiva em quem pode delegar a gestão corrente da associação.

#### Artigo 14.º

##### (Competência)

A direcção tem os mais amplos poderes de gestão e representação da ACIBEV, competindo-lhe efectuar todas as operações relativas ao objecto social e, dentro dos limites legais:

a) representar a ACIBEV em juízo e fora dele, activa e passivamente, propor e seguir acções, confessá-las e delas desistir, transigir e comprometer-se em árbitros;

b) constituir mandatários para a prática de determinados actos ou categorias de actos, definindo a extensão dos respectivos mandatos;



c) criar secções, delegações, grupos de trabalho e ou de peritos;

d) elaborar o relatório da gestão e as contas do exercício assim como o orçamento e plano de actividades;

e) aprovar o regulamento interno da direcção ACIBEV;

f) exercer os demais poderes que lhe sejam conferidos pelos estatutos, regulamentos ou pela lei.

#### Artigo 15.º

##### (Funcionamento)

1- A direcção reunirá pelo menos uma vez por trimestre e sempre que for convocada pelo presidente.

2- A direcção só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3- Qualquer director poderá fazer-se representar na reunião por um outro mediante carta dirigida ao presidente, mas cada instrumento de mandato não poderá ser utilizado mais de uma vez.

4- O vice-presidente, se o houver, substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos.

#### Artigo 16.º

##### (Comissões especializadas e grupos técnicos)

1- A direcção poderá criar comissões especializadas e grupos técnicos, de carácter permanente ou temporário, com funcionamento e composição que julgar conveniente, quer quanto ao número de representantes de associados quer quanto ao número de técnicos, podendo ainda convidar a nelas participar pessoas singulares ou colectivas de reconhecida competência sobre as matérias a estudar.

2- As comissões especializadas serão sempre integradas por um coordenador designado pela direcção.

#### Artigo 17.º

##### (Forma de obrigar)

1- A ACIBEV fica obrigada pela intervenção de dois directores, um dos quais deverá ser obrigatoriamente membro da comissão executiva, havendo-a.

2- A direcção poderá constituir mandatários, devendo os respectivos poderes, gerais ou especiais, constar de procuração donde conste expressamente a competência delegada.

### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

#### Artigo 18.º

##### (Composição)

1- O conselho fiscal da ACIBEV é constituído por um presidente e dois vogais.

2- O conselho fiscal reunirá pelo menos uma vez por ano e sempre que for convocado pelo seu presidente.

3- Só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 19.º

##### (Competência)

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que entenda conveniente, as contas da associação;

b) Emitir parecer sobre o relatório e contas anuais apresentados pela direcção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias em matéria financeira e contabilística;

d) Exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas pela lei ou pelos estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições gerais

#### Artigo 20.º

##### (Exercício)

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 21.º

##### (Receitas e despesas)

1- Constituem receitas da ACIBEV:

a) o produto das jóias e quotas dos associados;

b) quaisquer subsídios, fundos, valores patrimoniais, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;

c) participações específicas correspondentes ao pagamento de trabalhos especialmente acordados entre as empresas e a associação;

d) o produto de taxas internas de utilização dos serviços da associação.

2- Constituem despesas da ACIBEV:

a) todos os pagamentos relativos ao pessoal, material, serviços e outros encargos necessários ao seu funcionamento;

b) todas as despesas que decorram directamente do cumprimento dos estatutos, da lei e dos regulamentos internos que venham a ser postos em vigor, bem como todas as despesas que se mostrem indispensáveis para a boa prossecução dos seus fins;

c) os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objectivo;

d) as quotizações para as entidades de que a ACIBEV for associada ou filiada.

#### Artigo 22.º

##### (Dissolução)

1- A ACIBEV só poderá ser dissolvida em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e com o voto favorável de três quartos do número total dos associados.

2- A assembleia geral que dissolva a ACIBEV deliberará igualmente sobre o destino a dar ao património e elegerá os respectivos liquidatários, não podendo os respectivos bens ser distribuídos pelos associados.

Registado em 26 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 123 do livro n.º 2.

## **ANEFA - Associação Nacional de Empresa Florestais, Agrícolas e do Ambiente - Alteração**

Alteração aprovada em 27 de março de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2013.

### **CAPITULO I**

#### **Denominação, sede, âmbito e fins**

##### **Artigo 1.º**

###### **Denominação e natureza**

1- A ANEFA - Associação Nacional de Empresa Florestais, Agrícolas e do Ambiente é uma associação patronal, constituída por tempo ilimitado, regendo-se pelo disposto nos presentes estatutos e demais legislação aplicada que tem por objeto a representação e proteção dos interesses dos seus associados nacional e no estrangeiro e a promoção e defesa da floresta, agricultura e ambiente.

##### **Artigo 2.º**

###### **Sede**

1- A ANEFA tem sede no concelho de Lisboa, podendo contudo possuir instalações em qualquer local do país.

##### **Artigo 3.º**

###### **Âmbito, objetivo e fins**

A ANEFA é uma associação de âmbito nacional, constituída por empresas que exercem atividades no domínio do ordenamento, designadamente no âmbito dos sectores florestal, agrícola e do ambiente e tem por objeto a defesa dos direitos e promoção dos interesses dos associados

### **CAPITULO II**

#### **Dos sócios**

##### **Artigo 7.º**

###### **Perda de qualidade de associado**

3- A perda da qualidade de associado, nos termos da alínea e) do número 1, implica o pagamento das quotas até ao mês de comunicação da demissão.

##### **Artigo 10.º**

###### **Disciplina**

7- O processo disciplinar, que terá sempre de obedecer a

forma escrita, poderá ser objeto de regulamento próprio, a aprovar pela assembleia geral, não podendo, porém, o regime disciplinar conter normas que interfiram com a atividade económica exercida pelos associados.

### **CAPITULO III**

#### **Dos órgãos sociais**

##### **Artigo 11.º**

###### **Disposições gerais**

1- São órgãos da ANEFA a assembleia geral, a direção, o conselho fiscal e o conselho geral. Os membros da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal serão eleitos em escrutínio secreto por um período de três anos, sendo reelegíveis consecutivamente.

3- O exercício dos cargos nos órgãos sociais é gratuito, mas os seus titulares terão direito ao reembolso de despesas, devidamente comprovadas, que tenham de efetuar no desempenho das funções para que hajam sido eleitos. Os órgãos da ANEFA poderão ser remunerados caso o plenário da assembleia geral o delibere.

5- São asseguradas a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleições para os corpos sociais.

##### **Artigo 12.º**

###### **Regulamento eleitoral**

A assembleia geral aprova o regulamento eleitoral. Contudo, fica desde já definido que a cada associado corresponde apenas o direito de um voto, independentemente da sua dimensão.

##### **Artigo 25.º**

###### **Direção**

A direção é constituída por um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro, podendo dela fazer parte dois vogais efetivos.

##### **Artigo 28.º**

###### **Vinculação da associação**

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma delas ser a do tesoureiro, quando se trate de documentos referentes a numerário e movimentação de contas bancárias.

### **CAPITULO V**

#### **Da dissolução e liquidação**

##### **Artigo 41.º**

###### **Dissolução e liquidação**

4- Os bens remanescentes do património serão destinados, preferencialmente, à união ou federação que reúna asso-

ciação representativas de empresas singulares ou coletivas pertencentes à categoria industrial compreendida no âmbito da associação, desde que as mesmas não integrem, enquanto associados, membros da ANEFA. A assembleia geral que deliberar a dissolução deverá, porém, fazer depender a transição do património da aceitação, pela união ou federação que existir, dos trabalhadores que estiverem ao serviço da

associação à data da sua dissolução, obtido o acordo destes e da união ou federação quanto às condições de transferência para o quadro do pessoal da união ou federação.

Registado em 22 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 123 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança

Eleição em 28 de março de 2014, para o mandato de três anos.

Sócio n.º	Empresa	Cargo	Representante
1474	PROTECÇÃO 24H - Sistemas de Segurança, L.ª	Presidente	Vítor Manuel de Carvalho
1885	Bruno Pedro Teixeira	Vice-presidente	Bruno Pedro Teixeira
790	TOTIVA - Gabinete Técnico de Contabilidade Brigantina, L.ª	Vice-presidente	Maria João Gonçalves Rodrigues
980	Cave - Estúdios de Vídeo e Publicidade, L.ª	Secretário	Fernando Manuel da Costa Nunes
1844	Alcina Fernandes, Sociedade Unipessoal L.ª	Tesoureiro	Alcina da Natividade Morais Afonso Fernandes
712	Loucura Jovem - Pronto a Vestir de Marcelo & Sardinha, L.ª	Vogal	Marcelo Augusto Horta Rodrigues Gomes Alves
1260	Elisabete Raimundo Soc. Rest. e Hotelaria, Unipessoal L.ª	Vogal	Elisabete Raimundo Noga Gaudêncio

### ACIBEV - Associação de Vinhos e Espirituosas de Portugal

Eleição em 26 de março de 2014, para mandato de três anos.

#### Direção

Presidente: George Sandeman/Sogrape Vinhos SA.  
 Vogal: Eduardo Medeiro/Grupo Bacalhôa.  
 Vogal: Graça Gonçalves/Pernod-Ricard Portugal SA.  
 Vogal: José Maria Silva/Contemp L.ª.  
 Vogal: Maria José Viana/Enoport SA.  
 Vogal: João Roquette/Esporão SA.

Vogal: Armindo Gomes/Ferreira Gomes & Filhos L.ª.  
 Vogal: José Maria Soares Franco/Gestvinus SGPS SA.  
 Vogal: Leonor Freitas/Casa Ermelinda de Freitas L.ª.  
 Vogal: Martim Guedes/Aveleda SA.  
 Vogal: Enrique Fabregat Mayol/Bacardi Martini L.ª.  
 Vogal: Ricardo Anjos/Caves da Cerca SA.  
 Vogal: Rui Ribeiro/Caves Arcos do Rei L.ª.

### APIEE - Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética

Eleição em 26 de março de 2014, para o mandato de três anos.

Presidente - João Jacinto Tomé, SA, representada por Paulo Kristeller Tomé.

Vice-presidente - Bragalux, L.ª, representada por Mário Rui Delgado Lameiras.

Vogal - CME, SA, representada por Francisco Artur Santos Pintor.

Vogal - Efacec Engenharia, SA., representada por Carlos Jorge Nascimento de Freitas.

Vogal - EIE, L.ª, representada por Amilcar Manuel Tavares Barata Salgueiro.

Vogal - Painhas, SA, representada por Dulce Helena Leal Felgueiras Roque Painhas.

Vogal - Pinto & Bentes, SA, representada por Alípio Marques Magalhães Fernandes.

Vogal - Siemens, SA, representada por Rui Manuel Moura Leal.

Vogal - Sotecnica, SA, representada por José Manuel Esteves dos Santos.

Vogal - Tecnospie, SA, representada por Luis Miguel Ferreira Varela Pais.

Vogal - Visabeira, L.ª, representada por Domingos Gonçalo Soares Sampaio.

Suplente - Eurico Ferreira, SA, representada por Paulo Jorge Ferreira de Sousa.

Suplente - Ansiel, SA, representada por António Simões.

### **Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos**

Eleição em 29 de abril de 2014, para o mandato de dois anos.

Presidente

Logoplaste Portugal, L.<sup>da</sup>, representada por Marcel de Botton.

Vice-presidente

Simoldes Plásticos, SA, representada por Manuel Antonio Alegria Garcia de Aguiar.

Vice-presidente

KLC - Indústria de Transformação de Matérias Plásticas, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Miguel Roldão Colaço.

Tesoureiro

Plastimar - Indústria de Matérias Plásticas, SA, representada por Carlos Elias dos Santos.

Vogal e presidente - da Zona Norte

Celoplás - Plásticos para a Indústria, SA, representada por João de Oliveira Cortez.

Vogal e presidente - da Zona Centro

Plasfil - Plásticos da Figueira, SA, representada por Gonçalo Pereira Tomé.

Vogal e presidente - da Zona Sul

Vipex - Comércio e Indústria de Plásticos, SA, representada por Jorge Manuel dos Santos.

Vogal

Repsol Polimeros, SA, representada por António Alves Pereira.

Vice-presidente: José Carlos Ligeiro, Almada, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8820329.

Tesoureiro: António Maria Tomás, Almada, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 68128.

Secretário: Maria Manuela Coelho, Almada, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8052867.

Vogal: Joaquim Gomes Palma, Setúbal, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 04823822.

Vogal: Francisco António P. Saragoça, Seixal, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 2370352.

### **AEMarco - Associação Empresarial do Marco de Canaveses**

Eleição em 28 de fevereiro de 2014, para mandato de três anos.

Presidente: em representação da firma «Casa Zé Reis, L.<sup>da</sup>», associado n.º 21, José Pedro Pinto Reis.

Vice-Presidente: em representação da firma «Casa Ferreira - Joaquim Rocha Ferreira & Filhos, L.<sup>da</sup>», associado n.º 603, Manuel Pereira Ferreira.

Vice-presidente: em representação da firma «Fritâmega - Equipamento Hoteleiro, L.<sup>da</sup>», associado n.º 541, José Alberto Vasconcelos de Sousa Carneiro.

Tesoureiro: José Luís Teixeira Mesquita, associado n.º 279.

Secretário: em representação da firma «A A Teixeira, L.<sup>da</sup>», associado n.º 1113, Paulo Manuel de Abreu Massa Babo Ribeiro.

Substitutos:

Em representação da firma «Reisana - Ferramentas L.<sup>da</sup>», associado n.º 850, Celso Miguel Ferreira dos Reis.

Em representação da firma «Tabrometal - Metalização de Tabuado, L.<sup>da</sup>», associado n.º 336, Amadeu Carlos Silva Queirós.

José Pinto Moreira, associado n.º 395.

Maria José Moreira Mendes, associada n.º 415.

### **APERSA - Associação de Pequenos Empresários da Região de Setúbal e Alentejo**

Eleição em 14 de abril de 2014, para o mandato de três anos.

Presidente: João Osório Ferro Jesus, Almada, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 2368175.

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I - ESTATUTOS**

## ANA - Aeroportos de Portugal, SA - Alteração

Alteração aprovada em 3 de abril de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2002.

### Preâmbulo

Os trabalhadores da ANA - Aeroportos de Portugal, SA com sede no Aeroporto de Lisboa, Rua D, Edifício 120 1700 - 008 Lisboa, no exercício dos seus direitos constitucionais da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

#### Artigo 1.º

##### Coletivo dos trabalhadores

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa, pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 2.º

##### Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### Artigo 3.º

##### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º.

#### Artigo 4.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo n.º 1.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 4.º destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda ou através de outros meios informáticos disponíveis.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º.

#### Artigo 8.º

##### Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao

sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenários as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Artigo 12.º

##### Plenário real descentralizado

1- Os plenários poderão ser descentralizados em plenários locais, na proporção de uma por unidade orgânica, devendo ser observados os seguintes requisitos:

- a) Sempre que possível, as reuniões devem ser realizadas através de recurso a videoconferência;
- b) As reuniões são realizadas de forma simultânea, com agendamento para o mesmo dia, hora e com a mesma ordem de trabalhos;
- c) O apuramento dos votos para efeitos de maiorias necessárias nos atos eleitorais e deliberações é aferido em função da votação de todos os plenários locais.

#### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 13.º

##### Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 14.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

#### Artigo 15.º

##### Relações com a organização sindical

1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 16.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 17.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade pa-

tronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

#### Artigo 18.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 19.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 20.º

##### Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas,

por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 21.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de dez dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

#### Artigo 22.º

##### Controlo de gestão, exercício

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a res-

pectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 23.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 24.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 25.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 26.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 27.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 28.º

##### Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, devendo indicar a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que se pretende realizar a reunião e afixar a respectiva convocatória.

#### Artigo 29.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.



### Artigo 30.º

#### Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

### Artigo 31.º

#### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

### Artigo 32.º

#### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

### Artigo 33.º

#### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas.

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas.
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas.
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

### Artigo 34.º

#### Faltas de representantes dos trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e actividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

### Artigo 35.º

#### Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

### Artigo 36.º

#### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 37.º

#### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 38.º

#### Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

### Artigo 39.º

#### Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º.

#### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 40.º

#### Sede da CT

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se no Aeroporto de Lisboa, Rua C, Edifício125, 2.º sala 7, 1700 - 008 Lisboa

### Artigo 41.º

#### Composição

1- A CT é composta por 11 (onze) elementos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de manda-

to de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 42.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da comissão de trabalhadores é de 4 (quatro) anos.

#### Artigo 43.º

##### **Perda de mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º.

#### Artigo 44.º

##### **Delegação de poderes entre membros da CT**

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 45.º

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 46.º

##### **Coordenação da CT e deliberações**

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

#### Artigo 47.º

##### **Reuniões da CT**

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 48.º

##### **Financiamento**

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 49.º

##### **Subcomissões de trabalhadores**

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de 4 (quatro) anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A CT, articulará a sua acção e actividade, com a actividade das subcomissões de trabalhadores, a será regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 50.º

##### **Competências das subcomissões de trabalhadores**

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços;

c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;

d) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para o normal funcionamento desta;

e) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e a respetiva comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

#### Artigo 51.º

##### **Comissões coordenadoras**

1- A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores de Lisboa.

3- Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

##### **Disposições gerais e transitórias**

#### Artigo 52.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

## **Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto**

### **Artigo 53.º**

#### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

### **Artigo 54.º**

#### **Princípios gerais sobre o voto**

1- O voto é directo e secreto.

2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

### **Artigo 55.º**

#### **Composição e competências da comissão eleitoral**

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (C.E.) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela comissão de trabalhadores de entre os seus membros, e por um representante por cada uma das listas concorrente sendo que o seu mandato coincide com a duração do processo eleitoral.

2- Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrente e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
- f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
- g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
- i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
- j) Empossar os membros eleitos.

4- Funcionamento da comissão eleitoral.

- a) A comissão elege o respectivo presidente;
- b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;
- c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

### **Artigo 56.º**

#### **Caderno eleitoral**

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos traba-

lhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, à data da convocação da votação.

### **Artigo 57.º**

#### **Convocatória da eleição**

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

### **Artigo 58.º**

#### **Quem pode convocar o acto eleitoral**

1- O acto eleitoral é convocado pela CE.

2- Na falta da convocação pela comissão eleitoral o acto eleitoral pode ainda ser convocado no mínimo por 100 ou por 20 % trabalhadores da empresa.

### **Artigo 59.º**

#### **Candidaturas**

1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

2- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

3- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

4- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

5- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

## Artigo 60.º

### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

## Artigo 61.º

### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 56.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

## Artigo 62.º

### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

## Artigo 63.º

### Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para

tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

## Artigo 64.º

### Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

## Artigo 65.º

### Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

## Artigo 66.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos, com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da prestação do trabalho.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

## Artigo 67.º

### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se

dentro do horário previsto

Artigo 68.º

**Acto eleitoral**

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.
- 3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.
- 5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.
- 6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.
- 7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 69.º

**Valor dos votos**

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:
  - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
  - b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 70.º

**Abertura das urnas e apuramento**

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.
- 3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.
- 4- Uma cópia de cada acta referida no número 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 71.º

**Registo e publicidade**

- 1- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao órgão da empresa, afixando a proclamação com a relação dos eleitos, cópia da ata de apuramento global dos resultados no local ou locais onde o ato de votação se tiver realizado.
- 2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.
- 3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

Artigo 72.º

**Recursos para impugnação da eleição**

- 1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.
- 4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.
- 5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.
- 6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 7- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 73.º

**Destituição da CT**

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.
- 2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.
- 3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 74.º

##### Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

##### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 75.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 76.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 22 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 3 do livro n.º 2.

### Frauenthal Automotive Azambuja Unipessoal, L.da - Alteração

Alteração aprovada em 15 de abril de 2014, com última

publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 40, de 29 de outubro de 2013.

#### Artigo 13.º

##### (Competência da CT)

1- Compete à CT:

a) .../...

b) .../...

c) .../...

d) .../...

e) .../...

f) (Eliminar esta alínea)

#### Artigo 31.º

##### (Crédito de horas)

1- .../...

a) .../...

b) Comissão de trabalhadores - não inferior a 25 horas mensais.

c) .../...

2- (Anular)

3- (Anular)

4- .../...

#### Artigo 38.º

##### (Composição)

1- .../...

2- .../...

3- (Anular)

#### Artigo 47.º

##### (Subcomissões de trabalhadores)

1- .../...

2- (A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de 4 anos, devendo coincidir com o mandato da CT)

3- .../...

#### Artigo 63.º

##### (Composição das mesas de voto)

1- .../...

2- (Anular)

3- .../...

Registado em 26 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 3 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### ANA - Aeroportos de Portugal, SA

Eleição em 3 de abril de 2014, para mandato de quatro anos.

Comissão:

Ricardo Nuno Carvalho Correia, DAC.  
 Marco António Santos Rodrigues, DAA-AJPII-SOA.  
 João Carlos Brás de Figueiredo, DAFR-ELE.  
 Lobélia Patrícia Alves, DAS-SOA.  
 Patrícia de Fátima Bairos Costa, DAL-S-SOA.  
 Nelson Martinho Galego, DAFR-SOA.  
 Cipriano Bastos Almeida, DASC-ELE.  
 José Manuel Antunes Costa Serrão, DAFR-SOA.  
 João António de Almeida Ribeiro, DIA-APT.  
 Luís Avelar Dias, DAA-AJP-ELE.  
 Vítor Manuel Vaz Paiva, DASC-SOA.

Sub-Comissão - Porto:

Raquel Moreira, OPA, ASCOPA.  
 Jacinto Gaitero, Téc-Electrom., ASCMCA.  
 Mário Cardoso, Téc-Adm., ASCMA.

Sub-Comissão - Faro:

Sónia M. Almeida, DAFR.  
 M.ª José Matos, DAFR.  
 Luís A. Lampreia, DAFR.

Registado em 22 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 3 do livro n.º 2.

### CMPEA - Empresa de Águas do Município do Porto, EM

Eleição em 23 de abril de 2014, para o mandato de 4 anos.

Efetivos:

Nome	BI/CC n.º
Carlos Gaspar Pereira da Cunha	CC 05803872 válido até 1/12/2014

Rui Francisco Romero Damião	CC 03297278 válido até 23/12/2014
Rui Manuel Martins de Almeida	BI 5801857 de 6/12/2006
Énio Luís de Lacerda Moreira de Carvalho Guimarães	CC 03715017 válido até 13/1/2015
António Fernando da Mota Cardoso de Oliveira	CC 03982295 válido até 25/6/2018

Suplentes:

Nome	BI/CC n.º
José António Gonçalves Pereira	CC 06996030 válido até 26/1/2016
Maria José da Conceição Morgado	BI 5821214 de 25/5/2004
Alcino Manuel da Rocha Vieira da Silva	BI 8548633 de 2/6/2006

Registado em 16 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 3 do livro n.º 2.

### FIMA - Produtos Alimentares, SA

Eleição em 30 de abril de 2014, para o mandato de três anos.

Efetivos:

José Manuel Mendonça Cruz.  
 Pedro José Maia Lopes.  
 Sérgio David Ferreira Guerreiro Plácido.

Suplentes:

João Pedro Conde dos Santos.  
 João Pedro Esteves Inocêncio.

Registado em 19 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 3 do livro n.º 2.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### GRANFER - Produtores de Frutas, CRL

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 7 de maio de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa GRANFER - Produtores de Frutas, CRL.

«Pela presente comunicamos a V/Ex.<sup>as</sup>, com exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro de 2009, que no dia 5 de agosto de 2014 realizar-se-á na empresa abaixo indicada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: GRANFER - Produtores de Frutas CRL  
Morada: Rua Principal n.º 167, 2510-772 Usseira-Óbidos»

### Ornimundo - Comércio de Animais e Plantas, SA

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa Ornimundo - Comércio de Animais e Plantas, SA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de maio de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

«Nos termos do artigo 27.º número 3, da Lei n.º 102/2009, vimos solicitar a publicação no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego*, da promoção da eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na Ornimundo - Comércio de Animais e Plantas, com sede na Rua da Argila, 553/573, 4445-027 Alfena, cujo ato eleitoral será a 8 de agosto de 2014.

(*Seguem as assinaturas de 14 trabalhadores.*)»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Câmara Municipal de Castro Verde

Eleição em 21 de abril de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 5, de 8 de fevereiro de 2014.

Efetivos	BI/CC	Validade
António Silva Caeiro Machado	06231795	30/6/2015
Manuel Francisco Afilhado Gonçalves	9939312	25/3/2016
Maria Margarida David Simões Mariano	06065395	26/1/2017

Suplentes	BI/CC	Validade
José Eduardo Mendes Figueiredo Biscaíno	09510131 4ZZ9	21/4/2018
Filipe Duarte Guerreiro Pratas	10745552 8ZZ9	24/3/2015
Isabel Maria Brito Caetano Freitas	8447788	24/11/2014

Registado em 22 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 194.º do Regulamento Anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 51, a fl. 89 do livro n.º 1.

### EAD - Empresa de Arquivo de Documentação, SA

Eleição em 29 de abril de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 6, de 15 de fevereiro de 2014.

	BI/CC	Validade
Bruno Miguel Santos Pereira	11330442 OZZ8	22/3/2015

Registado em 16 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 48, a fl. 89 do livro n.º 1.

### Exide Technologies, L.<sup>da</sup>

Eleição em 29 de abril de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 5, de 8 de fevereiro de 2014.



Efetivos	BI/CC	Validade
Rui Fernando Carinhas da Conceição	05156780	26/2/2015
Maria Filomena Simões Paulino	04732931	15/2/2015
José Carlos Rodrigues Vitorino	7857644	17/7/2003 A.I. - Lisboa
Helena Cristina Loureiro Sousa	10381739	12/5/2018

Suplentes		
Ana Cristina Freitas Câmara	10852855	2/12/2014
Ana Paula Perdígão Valente	08460328	6/5/2015
Rui José Nunes Camilo	9337926	11/10/2005 A.I. - Lisboa
Sérgio Miguel da Silva Gomes	12667550	4/8/2008 A.I. - Lisboa

Registado em 27 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 52, a fl. 89 do livro n.º 1.

### Monteiro Ribas - Embalagens Flexíveis, SA

Eleição em 22 de abril de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 5, de 8 de fevereiro de 2014.

Efetivos	BI/CC
José António Neves da Cunha	07760088
José Couto Martins Inácio	06585076
Fernando Domingos Teixeira Mota	8579767

Suplentes	
Paulo Alexandre Carvalho de Oliveira	11302375/8ZZ1
António Fernando Nunes da Silva	9837744
Germano Fernando dos Santos Martins	193884089

Registado em 16 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 47, a fl. 88 do livro n.º 1.

### SOCICARRIL - Sociedade de Construções Ferroviárias, L.ª

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na SOCICARRIL - Sociedade de Construções Ferroviárias, L.ª, realizada em 28 de abril de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2014.

Efetivos	
Ricardo Jorge Calado Agostinho	C/C 120003724ZY4
Jorge Manuel Namorado Almeida	C/C 112491227 ZZ2

Suplentes	
Luís Miguel Lopes Romão	C/C 113471505ZZ3
Leonel Alexandre Pinto de Almeida	C/C 124019846ZZ7

Registado em 19 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 49, a fl. 89 do livro n.º 1.

### Tintas Robbialac, SA

Eleição em 9 de maio de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 7, de 22 de fevereiro de 2014.

Efetivos	BI/CC
João Eduardo Monteiro Malhadinhas	11300497
José António Caratão Pereira	6261738
Mário Rui Trindade Borges	05053742

Suplentes	
Manuel Jerónimo Mota Varela	04862091
Alípio Conceição Santos Lopes	06193949
Jorge Alberto Resende Caetano	08767337

Registado em 22 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 50, a fl. 89 do livro n.º 1.