



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT)	2307
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	2308
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul	2310

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	2311
- Acordo de empresa entre a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial	2331
- Acordo de empresa entre a TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado	2333

- Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e outra e o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros - Integração em níveis de qualificação	2338
- Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Integração em níveis de qualificação	2339
- Acordo de empresa entre a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros - Integração em níveis de qualificação	2340
- Acordo de empresa entre a COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL e outros - Integração em níveis de qualificação	2340
- Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias	2340
- Acordo de adesão entre a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV e outros ao acordo coletivo entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e os mesmos sindicatos	2341
- Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Retificação	2342

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato - Alteração	2344
- SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos que passa a denominar-se SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas - Alteração	2357
- Sindicato dos Bancários do Norte - SBN que passa a denominar-se SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Alteração	2364
- Confederação dos Países de Língua Portuguesa - Sindical da Educação - CPLP - SE que passa a denominar-se Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa - Alteração	2382

II – Direção:

- Sindicato Nacional da Proteção Civil - SNPC - Eleição	2385
---	------

- Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia - SATAE - Eleição	2385
---	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ANAUDI - Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem - Alteração	2386
- FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde - Alteração	2386

II – Direção:

- Associação dos Armeiros de Portugal - Eleição	2386
- Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) - Eleição	2387

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Bresfor - Indústria do Formol, SA - Convocatória	2387
- AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Convocatória	2388

II – Eleição de representantes:

...

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	2389
1. Integração de novas qualificações	2390
2. Integração de UFCD	
...	
3. Alteração de qualificações	2394

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: dsrct@dgert.mtsss.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT)

As alterações do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade da indústria de tripas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 386 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes

e aprendizes e o residual, dos quais 84,2 % são mulheres e 15,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 36 TCO (9,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 350 TCO (90,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 10,3 % são homens e 89,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), *Separata*, n.º 16, de 9 de junho de 2020, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2020, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de indústria de tripas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2020.

6 de julho de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120), e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é

possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1894 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 55,5 % são mulheres e 44,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 445 TCO (23,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1449 TCO (76,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 35,7 % são homens e 64,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando que a anterior extensão da convenção não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição da referida federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 15, de 22 de maio de 2020, ao qual o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul deduziu oposição à sua emissão, alegando que a convenção introduz alterações lesivas dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente a eliminação da majoração das férias, a redução do trabalho suplementar e a redução do trabalho noturno.

A negociação coletiva e consequente celebração de convenção coletiva insere-se no âmbito da capacidade e autonomia das partes celebrantes, no quadro do princípio da liberdade contratual e dentro dos limites estabelecidos pelas normas legais imperativas. Por outro lado, a emissão de portaria de extensão promove o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada, uniformizando as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores abrangidos e aproximando as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor. Não obstante, considerando que o âmbito de aplicação previsto no artigo 1.º da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste ao sindicato oponente a defesa dos direitos dos seus associados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores nele filiados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2020, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de tra-

balho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2020.

6 de julho de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor, se dediquem ao comércio de carnes e de trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que na área de aplicação da convenção, se dediquem à mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 808 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 21,7 % são mulheres e 78,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 196 TCO (24,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 612 TCO (75,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 77,9 % são homens e 22,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se, à semelhança da anterior extensão da convenção, o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Considerando que a convenção abrange o comércio grossista e o comércio retalhista de carnes, a extensão aplica-se nas mesmas atividades de acordo com os respetivos âmbitos de representação das associações outorgantes.

As anteriores extensões da convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente ex-

tensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 15, de 22 de maio de 2020, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2020, são estendidas nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio de carnes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A extensão prevista na anterior alínea a) do número 1 não é aplicável às empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m².

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2020.

6 de julho de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Revisão do texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017, com última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.ª

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a

GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos).

Cláusula 2.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT 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- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

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

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Director de serviços	1312
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1102
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	978
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	945
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	851

VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	762
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	689
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	658
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Recepcionista	655
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	650
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	647
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	645
XIII	Praticante	635

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020

Cláusula 28.^a «Deslocações em serviço» - 13,65 €;
Cláusula 29.^a «Viagens em serviço» - 59,45 €;
Cláusula 49.^a «Diuturnidades» - 5,95 €;
Cláusula 53.^a «Subsídio de refeição» - 6,75 €;
Cláusula 56.^a «Abono para falhas» - 39,40 €.

Lisboa, 19 de junho de 2020.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Félix dos Santos, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Carlos Manuel Agostinho Sousa, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.^a

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos).

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT 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- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

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

CAPÍTULO II

Constituição da relação de trabalho

SECÇÃO I

Admissão e enquadramento profissionais

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionada à posse de carteira profissional, certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para o exercício da profissão, ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato de trabalho.

Cláusula 5.^a

Recrutamento

1- Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2- São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 6.^a

Classificação e enquadramento profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato deverão ser classificados, segundo as funções efectiva e predominantemente desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II do presente CCT.

2- As entidades empregadoras poderão utilizar outras designações profissionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3- As carreiras profissionais são as previstas no anexo II, processando-se a evolução profissional nos termos previstos no anexo III.

Cláusula 7.^a

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação fun-

cional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta enquanto o exercício de tais actividades se mantiver.

5- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 8.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria profissional igual ou superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste CCT para essa profissão desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho, sem prejuízo do disposto do número seguinte, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- No caso de o substituto assegurar a prestação de trabalho do substituído com igual qualidade, quantidade e natureza, terá direito a receber durante o período da substituição a retribuição do substituído.

3- Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número um, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, quinze dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

4- Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

SECÇÃO II

Do contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho deverá constar de documento

escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria profissional do trabalhador;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2- No ato de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos VII a XIII do anexo II;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos IV a VI, do anexo II;
- c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos I a III, do anexo II.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a 6 meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

Cláusula 11.^a

Contrato de trabalho a termo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Para além das situações previstas no número anterior, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de funcionamento de uma empresa ou estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas na lei.

3- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores

contratados a termo, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

4- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 12.^a

Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais

No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 13.^a

Exercício de funções em regime de comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração ou da gerência, e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que pressupõem, as funções de director de serviços e de director técnico.

2- A prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto no número anterior depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos legais.

CAPÍTULO III

Dos deveres laborais

Cláusula 14.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;

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

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

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

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

f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;

g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exer-

ça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

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

j) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

l) Manter permanentemente actualizado 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, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;

m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

Cláusula 15.^a

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;

b) 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;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

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

j) 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;

k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

1- 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 efectiva do trabalho;

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

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

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, 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 direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) 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;

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.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto culposo em contravenção das garantias dos trabalhadores, confere ao trabalhador, nos termos legais, a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado.

CAPÍTULO IV

Da duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos expressamente pre-

vistos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 8 horas por dia e as 40 horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades empregadoras e trabalhadores.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário ou, no caso de horário flexível, dos limites estabelecidos nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 20.^a, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

3- A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 20.^a

Horário flexível

1- Poderão ser praticados, em certas actividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos na lei, podem as entidades empregadoras acordar a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho com trabalhadores que exerçam funções susceptíveis de serem exercidas em regime de comissão de serviço, bem como aqueles que desempenhem funções de chefia ou de coordenação de outros trabalhadores ou cuja actividade seja exercida regularmente fora do estabelecimento.

2- Os trabalhadores que exercem a profissão de motorista e ou distribuidor podem por esse facto ter regime de isenção de horário de trabalho, mas apenas num dos regimes previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número seguinte, sem prejuízo de outros casos previstos na lei.

3- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5- O acordo previsto no número 3 deve observar a forma escrita e conter a modalidade legal de isenção de horário de trabalho adoptada, bem como o regime de retribuição inerente.

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.^a («Subsídio de IHT»), sem prejuízo de possibilidade de renúncia nos casos previstos na lei.

Cláusula 22.^a

Descanso semanal e complementar

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que coincidirão, respectivamente, com o domingo e o sábado, salvo nos casos de empresas ou serviços que funcionem ao fim de semana, nos quais os dias de descanso serão os que constarem dos respectivos mapas de horário de trabalho ou das escalas de serviço.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

4- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos 30 minutos seguintes ao termo do trabalho.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

6- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20 horas e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá que assegurar ou pagar o jantar.

7- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço, sem que antes tenham decorrido 12 horas.

Cláusula 24.^a

Limites de trabalho suplementar

1- Nos casos previstos na alínea *a)* do número 2 da cláusula anterior, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas diárias de trabalho suplementar por dia normal de trabalho e oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas por ano.

2- O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores a tempo parcial, na proporção do horário semanal estabelecido.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

3- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

4- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 26.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 e as 7h00.

2- Considera-se também como noturno o trabalho presta-

do em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho nocturno que compreenda o período entre as 0 e as 5 horas e até ao limite total de onze horas.

3- O trabalho nocturno será pago nos termos da cláusula 54.^a («Retribuição do trabalho nocturno») e 52.^a («Retribuição de trabalho suplementar»).

CAPÍTULO V

Local de trabalho e deslocações em serviço

Cláusula 27.^a

Local habitual de trabalho - Princípio geral

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local para onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar deslocações.

Cláusula 28.^a

Deslocações e pagamento

1- A empresa assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e/ou pagamento das inerentes despesas.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a empresa e o trabalhador nisso hajam acordado.

3- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4- Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra, não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

5- Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, com a concordância expressa desta, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a administração pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

6- Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a empresa abonar-lhe-á a importância no montante referido no anexo IV, número 2.

7- O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 29.^a

Viagem em serviço

1- Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento uma quantia diária no montante definido no anexo IV, número 2, para as despesas de alojamento e alimentação.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4- Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem haja tido a duração global superior a 60 dias seguidos.

Cláusula 30.^a

Encontro de contas

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de almoço que o trabalhador aufera.

Cláusula 31.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela Segurança Social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1- Para efeitos de férias a entidade empregadora assegura-

rá aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

- a) Seis meses para os deslocados em território nacional;
- b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2- Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua retribuição como se não estivessem deslocados.

3- Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados, faltas e licenças

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 33.^a

Direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

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

Cláusula 34.^a

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a vinte e dois dias úteis.

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

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

3- Para efeitos do número anterior desta cláusula, não re-levam como faltas:

a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adoção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou doença do foro oncológico.

4- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

Cláusula 35.^a

Marcação do período de férias

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, nos termos da lei.

3- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4- Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum, e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5- A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de abril e 31 de outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 36.^a

Alteração de marcação do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 37.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao

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

SECÇÃO II

Feriatos

Cláusula 38.^a

Feriatos

1- São considerado feriatos obrigatórios os como tal previstos na lei.

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

3- São ainda considerados feriatos a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 40.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

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

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

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistên-

cia inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Às ausências resultantes do exercício da actividade de bombeiros voluntários e doação de sangue é aplicável o regime legal.

Cláusula 41.^a

Comunicação das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 15 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

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

Cláusula 42.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e no número seguinte.

2- Sem prejuízo do disposto da lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea *k)* do número 2 da cláusula 40.^a (Tipos de faltas), quando excedam o limite legal;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o tra-

balhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 44.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Da retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 45.^a

Definição de retribuição

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.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{n \times 52}$$

sendo:

Rh = Retribuição horária;

Rm = Retribuição mensal;

n = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a

Pagamento da retribuição

1- O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectu-

ado até ao termo do período de trabalho diário do último dia útil de cada mês.

2- No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Retribuição mínima

A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas previstas na tabela constante do número 1 do anexo IV.

Cláusula 48.^a

Retribuição mista

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 49.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante constante do anexo IV, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3- Para o limite de cinco diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

Cláusula 50.^a

Subsídio de férias

1- A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3- O aumento de férias previsto no número 2 da cláusula 34.^a, «Duração do período de férias» não tem consequências no montante de subsídio de férias.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um

subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- No ano da admissão, os trabalhadores que se mantêm ao serviço em 31 de dezembro mas cujo contrato não tenha atingido a duração de um ano, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

3- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

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

5- O subsídio de Natal deverá ser pago, em regra, até ao dia 30 de novembro.

Cláusula 52.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % para as horas suplementares diurnas;

b) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida, respectivamente, de 150 % e de 100 %.

3- O acréscimo referido na alínea b) do número 1 inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 53.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor previsto no anexo IV, número 2, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior ou, caso lhe seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, excepto quando a sua prestação de trabalho diária seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo da remuneração de férias e subsídios de férias e de Natal.

4- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto para aquele subsídio.

Cláusula 54.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será retribuído, sem prejuízo do disposto na cláusula 55.^a, com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 55.^a

Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 3 da cláusula 21.^a (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

– 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas a) e b);

– 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

Cláusula 56.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam, como actividade principal, funções de pagamento ou recebimento em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no montante definido no anexo IV, número 2, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

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

3- O abono previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição de férias e subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO VIII

Da disciplina

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 58.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda da retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 59.^a

Procedimento e prescrição

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

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

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento colectivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

3- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

4- Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

5- Para efeitos no disposto nas alíneas a) e b) do número 3, bem como para efeitos do cálculo de quaisquer compensações a que o trabalhador tenha direito em consequência da cessação do contrato de trabalho, o período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 60.^a-A

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a um mês de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2013 a indemnização será a correspondente a vinte dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será, no mínimo, o previsto no número um.

4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 1,5 meses de retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

5- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação

correspondente a dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo.

Cláusula 60.^a-B

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, conforme, tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

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

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 61.^a

Certificado de trabalho

1- Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito 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 de Segurança Social.

CAPÍTULO X

Parentalidade

Cláusula 62.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 63.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 64.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Cláusula 65.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 66.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 67.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 67.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do tra-

balho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 68.^a

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 69.^a

Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 70.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

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

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

CAPÍTULO XI

Da formação profissional

Cláusula 71.^a

Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

3- As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objeto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 72.^a

Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de 3 anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo a esta imputável, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O crédito de horas para formação referido nos números anteriores confere o direito à retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não lhe tenha sido proporcionado.

Cláusula 73.^a

Formação no local de trabalho

1- A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:

- a) Dia em que ocorreu a acção de formação;
- b) Duração da acção formação;
- c) Objectivos da acção de formação;
- d) Conteúdo da acção de formação;
- e) Resultados da avaliação da formação;
- f) Identificação do(s) formador(es);
- g) Lista de presença assinada pelos trabalhadores/formandos.

2- Nos casos previstos no número anterior deverá ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou acção de formação de que o trabalhador beneficiou, do qual deverão constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas a) a f) do número anterior.

Cláusula 74.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais

regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

Cláusula 75.^a

Trabalhadores estudantes

Os trabalhadores estudantes beneficiam dos direitos previstos na lei, nomeadamente em matéria de dispensa ao trabalho, faltas justificadas, férias e licenças, estando igualmente adstritos ao cumprimento das obrigações nela previstas.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 76.^a

Segurança, higiene, e saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho nas modalidades previstas na lei, é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A duração de acções de formação em segurança, higiene e saúde no trabalho será computada no número mínimo de horas de formação anual exigida pela lei.

4- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 77.^a

Saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão, diretamente, em colaboração com outras empresas ou através da modalidade de serviço externo, a actividade de vigilância da saúde no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade assegurar a vigilância adequada da saúde e condições de higiene dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos de saúde previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de saúde no trabalho.

Cláusula 78.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1- Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de prestação da actividade adequadas à sua situação, nomeadamente no que respeita à adaptação dos postos de trabalho, excepto se tais medidas consubstanciarem, nos termos da lei, encargos desproporcionados para o empregador.

2- Em caso de incapacidade parcial permanente proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, nos termos da lei, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com o respectivo estado.

3- Em caso de incapacidade parcial temporária, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, o trabalhador não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à correspondente às funções desempenhadas.

Cláusula 79.^a

Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas

1- As empresas, quando considerarem adequado, podem promover acções de sensibilização e prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas.

2- Em complemento das acções de sensibilização e prevenção referidas no número anterior, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

3- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou substâncias psicotrópicas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso indevido de substâncias psicotrópicas.

4- Considera-se consumo excessivo de álcool aquele que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel.

5- Considera-se uso indevido de substâncias psicotrópicas, aquele que não se mostre em conformidade com prescrição médica que o justifique.

6- Os resultados das análises efectuadas apenas podem ser divulgados ao trabalhador, médico dos serviços de vigilância da saúde no trabalho, e ao superior hierárquico com competência disciplinar ou ao instrutor do processo disciplinar que seja instaurado com base em tais análises.

7- Em caso algum, a pretexto do controlo do consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas, podem as empresas proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula.

CAPÍTULO XIII

Dos direitos sindicais

Cláusula 80.^a

Direito à actividade sindical

Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei.

Cláusula 81.^a

Quotização sindical

1- O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

CAPÍTULO XIV

Da interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos signatários, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

5- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à outra parte.

Cláusula 83.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 84.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou grau ou diminuição de retribuição.

Cláusula 85.^a

Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT

1- Com a entrada em vigor do presente contrato são revogados os contratos coletivos de trabalho para a indústria farmacêutica, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2008, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016 e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 2.^a

2- Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista - Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Analista de sistemas - Concede e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos. Procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e actualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa. Atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

Assistente de atendimento e apoio ao cliente - Assegura, com o recurso a meios de comunicação e/ou tecnologias de

informação, predominantemente funções de atendimento e apoio ao cliente, recebendo nomeadamente, notas de encomenda e/ou efectuando operações de telemarketing.

Auxiliar administrativo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

Chefe de serviços - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

Delegado comercial - Promove bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas; Observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público, estuda meios eficazes de publicidade, pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas. Pode, quanto de tal seja incumbido, organizar e participar em exposições.

Director de serviços - Organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços.

Director técnico - Trabalhador que exerce a direcção técnica, assegurando a qualidade das actividades desenvolvidas nos termos previstos na lei. Nota: Quando exerça funções de coordenação sobre outros trabalhadores que exerçam as funções de direcção técnica, é classificado como director técnico coordenador.

Distribuidor - Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas; Pode, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador de armazém - Acondiciona, desembala e movimenta os produtos através de meios manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; Aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

Embalador-encarregado - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação, no sector de embalagem.

Empregado de serviços externos - Procede fora do escritório a cobranças, pagamentos, depósitos e levantamentos em instituições financeiras; Procede, complementar ou acessoriamente, à recolha e entrega de documentos e correspondência.

Encarregado - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

Encarregado geral - Desempenha, sob a orientação do

seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Motorista - Conduz veículos automóveis; zela pela sua boa conservação e pela carga que transporta e distribui, podendo também, se necessário, orientar a sua carga e descarga.

Operador de logística - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; Recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; Trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários. Confere mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a sua entrada ou saída.

Operador de máquinas - Manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente: empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

Praticante - Trabalhador com idade inferior a 18 anos de idade que, reunindo os requisitos legais para o efeito, desempenhe uma actividade profissional de «telefonista/recepcionista», de «servente de armazém», de «auxiliar administrativo» ou de «assistente de atendimento comercial». Nota: A denominação de praticante será completada consoante as funções desempenhas. Por exemplo: «praticante de telefonista/recepcionista».

Secretário(a) de direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções; redigir actas das reuniões de trabalho; Assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

Servente de armazém - Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas não necessitando de formação profissional específica.

Técnico administrativo - Para além das funções de assistente administrativo, organiza e executa actividades técnico-administrativas especializadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos e tomada de decisões correntes; Pode elaborar estudos relacionados com as áreas funcionais a que esteja afecto; Pode orientar ou coordenar funcionalmente a actividades de outros profissionais administrativos.

Técnico de computador - Trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção e reparação de hardware e software dos computadores.

Técnico de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; Efectua o registo das operações contabilísticas, utilizando aplicações informáticas e documentos; Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; Recolhe dados necessários à

elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios.

Técnico especializado - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Técnico estagiário - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, sobre a supervisão e acompanhamento de um superior hierárquico.

Técnico de informática - Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico de manutenção e conservação - Instala, conserva, afina e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico de secretariado - Assegura a organização e execução das actividades de secretariado e de apoio a um ou vários serviços ou sectores da empresa, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas, utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico de vendas - É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Telefonista/Recepcionista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores 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 as operações financeiras; Verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria.

Trabalhador de limpeza - Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grupo	Categorias profissionais
I	Director de serviços
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Recepcionista
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza
XIII	Praticante

ANEXO III

Evolução na carreira profissional

1- Operadores de logística

De	A	Condições a satisfazer
Operador de logística estagiário	Operador de logística I	Completar 1 ano de permanência na categoria.
Operador de logística I	Operador de logística II	Completar 3 anos de permanência na categoria.
Operador de logística II	Operador de logística III	Completar 4 anos de permanência na categoria.

2- Assistentes de atendimento e apoio ao cliente

De	A	Condições a satisfazer
Assistente de atendimento e apoio ao cliente I	Assistente de atendimento e apoio ao cliente II	Completar 1 ano na categoria de assistente de atendimento e apoio ao cliente I.

3- Trabalhadores administrativos

De	A	Condições a satisfazer
Assistente administrativo estagiário	Assistente administrativo I	Completar 1 ano de permanência na categoria.
Assistente administrativo I	Assistente administrativo II	Completar 3 anos de permanência na categoria.
Assistente administrativo II	Técnico administrativo I	Completar 4 anos de permanência na categoria.
Técnico administrativo I	Técnico administrativo II	Progressão por mérito.

4- Técnicos

De	A	Condições a satisfazer
Técnico estagiário	Técnico especializado	Completar 1 ano na categoria de técnico estagiário.
Técnico de informática I	Técnico de informática II	Completar 1 ano na categoria de técnico de informática I.

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Director de serviços	1312
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1102

III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	978
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	945
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	851
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	762
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	689
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	658
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Recepcionista	655
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	650
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	647

XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	645
XIII	Praticante	635

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020

Cláusula 28.ª «Deslocações em serviço» - 13,65 €;

Cláusula 29.ª «Viagens em serviço» - 59,45 €;

Cláusula 49.ª «Diuturnidades» - 5,95 €;

Cláusula 53.ª «Subsídio de refeição» - 6,75 €;

Cláusula 56.ª «Abono para falhas» - 39,40 €.

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, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 60 empresas e 1500 trabalhadores.

Depositado em 8 de julho de 2020, a fl. 126 do livro n.º 12, com o n.º 94/2020, 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 Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial

Aos 15 dias do mês de maio de 2020, a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação fiscal 504 877 399, com o capital social de 25 266 000 € (vinte e cinco milhões, duzentos e sessenta e seis mil euros), com sede na Avenida da República, n.º 32, 3.º andar esquerdo, 1050-193 em Lisboa, neste acto representada pelo Engenheiro Juan Pablo Matute, e pelo Dr. José Carlos Granados Pablos, ambos na qualidade de procuradores, e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal neste acto representado por Maria José de Jesus Fernandes Madeira, Ivo Monteiro dos Santos e Susy Fabricia Leandro Pires na qualidade de mandatários, respectivamente, empregador e associação sindical representante de trabalhadores da AAVI, acordaram em negociações diretas a primeira revisão parcial do acordo de empresa, publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2019 nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território português e obriga, por um lado, a empresa sua subscritora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pela associação sindical signatária.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente AE 34 trabalhadores e um empregador.

3- A empresa outorgante do presente acordo desenvolve a actividade de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211).

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

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

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

... ..

ANEXO III

Tabela salarial

Carreira	Categorias	Níveis Remuneratórios € (mínimo)						
		1	2	3	4	5	6	7
Operação de Tráfego	Operador do Centro de Controlo de Tráfego	880 €	906 €	932 €	961 €	991 €	1.019 €	1.049 €
	Oficial de Assistência e Vigilância	774 €	820 €	871 €	897 €	923 €	950 €	979 €
Manutenção	Encarregado de Assistência e Manutenção	2.015 €	2.077 €	2.137 €	2.203 €	2.270 €	2.336 €	2.407 €
	Técnico de Telemática e Electricidade	1.899 €	1.957 €	2.014 €	2.074 €	2.136 €	2.200 €	2.267 €
	Operador de Equipamentos Especiais	1.106 €	1.139 €	1.173 €	1.209 €	1.243 €	1.281 €	1.320 €
	Oficial de Conservação e Manutenção	996 €	1.026 €	1.056 €	1.088 €	1.119 €	1.153 €	1.188 €
	Oficial de Telemática e Electricidade	854 €	880 €	905 €	933 €	962 €	989 €	1.018 €
	Ajudante de Conservação e Manutenção	797 €	820 €	845 €	871 €	898 €	923 €	951 €
Apoio	Técnico Informática	981 €	1.011 €	1.043 €	1.072 €	1.103 €	1.140 €	1.171 €
	Técnico Oficial de Contas	1.559 €	1.605 €	1.655 €	1.703 €	1.754 €	1.807 €	1.862 €
	Técnico Administrativo - Financeiro	1.176 €	1.211 €	1.247 €	1.284 €	1.323 €	1.363 €	1.404 €
	Técnico Administrativo	1.050 €	1.082 €	1.114 €	1.148 €	1.183 €	1.217 €	1.253 €
	Recepcionista	776 €	798 €	821 €	846 €	873 €	899 €	925 €
	Fiel de Armazém	1.058 €	1.087 €	1.120 €	1.155 €	1.189 €	1.225 €	1.260 €

Nota: Todas as matérias não revistas mantém a redação em vigor.

Lisboa, 15 de maio de 2020.

Pela Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA:

Juan Pablo Matute, na qualidade de procurador.

José Carlos Granados Pablos, na qualidade de procurador.

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Ivo Monteiro dos Santos, na qualidade de mandatário.

Susy Fabricia Leandro Pires, na qualidade de mandatária.

Depositado em 10 de julho de 2020, a fl. 126 do livro n.º 12, com o n.º 96/2020, 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 TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Revisão salarial e publicação integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2019.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Definições, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Definições

Para efeitos do presente, acordo, as seguintes expressões terão os seguintes significados:

«AE» - o presente acordo de empresa.

«Tráfego costeiro e de alto mar» - operação, assistência, inspeção e manutenção da monoboia de Leixões no Centro Operacional de Leixões, incluindo trabalho no porto e em terra no exercício de funções relacionadas com esta atividade, trabalhos marítimos na costa e viagens de mar costeiras e ao largo.

«COL» - Centro Operacional de Leixões.

«Tráfego local» - operação portuária de reboques efetuada em águas interiores da área de jurisdição da capitania dos portos.

«Lei n.º 146/2015» - lei que regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa.

«CCT» - convenção coletiva de trabalho entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros.

«Trabalhador» - qualquer trabalhador marítimo da TINITA abrangido pelo AE.

«Armador» ou «Empresa» - TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA.

«Mestrança e marinhagem» - trabalhadores da marinha mercante das classes dos escalões da mestrança e marinhagem definidas no Regulamento da Inscrição Marítima (Decreto-Lei n.º 104/89, de 6 de abril).

«Oficiais» - trabalhadores da marinha mercante das classes do escalão dos oficiais definidas no Regulamento da Inscrição Marítima (Decreto-Lei n.º 104/89, de 6 de abril).

Cláusula 2.ª

Âmbito

O AE aplica-se a toda a atividade marítima exercida pela TINITA, obrigando esta e, por outra parte, os sindicatos contratantes e os trabalhadores ao serviço da TINITA por aqueles representados, em todo o território nacional e viagens internacionais, nas operações de reboque e salvamento.

Cláusula 3.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 24 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020 e serão revistas anualmente.

Cláusula 4.ª

Denúncia e revisão

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

2- O presente AE pode ser denunciado mediante comunicação escrita, acompanhada de uma proposta negocial.

3- A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data de receção daquela.

4- A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responda não aceite.

5- Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo fixado no número 3.

SECÇÃO II

Contrato individual e atividade profissional

Cláusula 5.ª

Contrato individual

Todo o inscrito marítimo terá contrato individual de trabalho que incorporam as regras constantes deste acordo, não sendo necessária a sua redução a escrito.

Cláusula 6.ª

Atividade profissional

A atividade profissional dos inscritos marítimos será a bordo de qualquer navio do armador ou trabalhos de marinharia em terra conducentes com a sua categoria.

SECÇÃO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 7.^a

Deveres dos inscritos marítimos

São deveres dos inscritos marítimos:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;
- d) Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;
- f) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e proteção da vida humana no mar, da carga e do meio ambiente;
- g) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;
- h) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho.

Cláusula 8.^a

Deveres do armador

São deveres do armador:

- a) Tratar com urbanidade e lealdade o inscrito marítimo, respeitando-o como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;
- c) Instalar os inscritos marítimos em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e observando os indispensáveis requisitos de segurança;
- d) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do inscrito marítimo;
- f) Indemnizar os inscritos marítimos dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissionais, nos termos da lei e desta convenção;
- g) Não impedir ao inscrito marítimo o exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de Segurança Social e comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua atividade profissional;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho.

SECÇÃO IV

Retribuições

Cláusula 9.^a

Retribuição

1- A retribuição compreende a retribuição base mensal, as diuturnidades e subsídio de máquinas superiores a 600 HP, subsídio de gases, subsídio de nivelamento, abono de cozinheiro, os subsídios de férias e de Natal e o suplemento de embarque, sempre que haja lugar a tais pagamentos nos termos deste AE.

2- Não integram o conceito de retribuição:

- a) A retribuição especial por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajuda de custos, abonos de viagem, despesas de transportes, abonos de instalação e outras equivalentes; e
- c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas.

Cláusula 10.^a

Retribuição base mensal

1- A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce.

2- Para efeito de faltas, aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, bem como ao cálculo do valor hora para efeitos de contabilização do trabalho suplementar a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Sendo S os subsídios a que o trabalhador tenha direito por diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de condução de embarcações com potência instalada superior a 600 HP e subsídio de nivelamento.

SECÇÃO V

Diuturnidades, subsídios, abonos e outros

Cláusula 11.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores terão direito a diuturnidades nos termos do anexo I que faz parte integrante do AE.

Cláusula 12.^a

Subsídio de gases

(Mestrança e marinagem)

Todo o pessoal de máquinas tem direito a um subsídio de

10 % calculado sobre a remuneração do profissional maquinista de mais elevada categoria a bordo a título de compensação enquanto trabalhar em serviços ou ambientes insalubres, tóxicos ou de pauperantes.

Cláusula 13.^a

Nivelamento

(Mestrança e marinagem)

Para nivelamento de remunerações entre os maquinistas práticos e os mestres do tráfego local e marinheiros ou outras categorias que empresa já esteja a equiparar, será garantida a estes uma retribuição de base não inferior à auferida por aqueles na embarcação considerada praticada pela empresa, acrescida do subsídio de 10 %.

Cláusula 14.^a

Embarcações com máquinas superiores a 600 HP

(Mestrança e marinagem)

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

2- Os mestres, ou outra categoria que a empresa esteja já a equiparar nas embarcações com máquinas superiores a 600 HP, têm direito a um subsídio de 20 % sobre a sua remuneração de base durante o tempo em que exercerem tais funções, o qual fará parte integrante da sua retribuição mensal.

Cláusula 15.^a

Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo do armador as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional, que o trabalhador deverá obrigatoriamente usar, sob pena de responsabilidade disciplinar.

Cláusula 16.^a

Ajudas de deslocação

1- O armador suportará as despesas de transporte do trabalhador desde o porto onde exerce normalmente a sua atividade até ao porto para onde seja destacado ocasionalmente, até aos limites constantes da tabela que se junta como anexo II.

2- Sem prejuízo da necessidade de prévia autorização expressa da empresa, quando realizadas em viatura própria do trabalhador, as deslocações serão liquidadas ao km, tendo por referência o preço em cada momento vigente para a função pública.

Cláusula 17.^a

Quotização sindical

1- Os armadores obrigam-se a descontar mensalmente nas retribuições dos inscritos marítimos sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para

o sindicato respetivo, nos termos da lei.

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

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

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

Cláusula 18.^a

Perda de haveres

Em caso de roubo, comprovado naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 263,00 € por cada trabalhador.

Cláusula 19.^a

Viagens

O armador obriga-se a efetuar seguros de viagem excluindo as deslocações à monoboia no valor de 22 698,00 € (vinte e dois mil, seiscentos e noventa e oito euros) para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

Cláusula 20.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1- Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou os períodos de descanso e respetivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2- O armador efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 22 698,00 € (vinte e dois mil, seiscentos e noventa e oito euros), valor que será pago ao cônjuge sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

Cláusula 21.^a

Alojamento dos tripulantes

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

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

Cláusula 22.^a

Alimentação

A alimentação é igual para todos os trabalhadores e é fornecida pelo armador.

CAPÍTULO II

Tráfego local

SECÇÃO I

Regime de trabalho

Cláusula 23.^a

Regime supletivo

Sem prejuízo do disposto no AE, salvo nos casos em que os trabalhadores sejam convocados para exercer funções no tráfego costeiro e de alto mar, é aplicável a todos os trabalhadores da mestrança e marinagem a CCT do tráfego fluvial.

SECÇÃO II

Trabalho esporádico

Cláusula 24.^a

Trabalho esporádico no COL e viagens de mar

1- O armador pode convocar o trabalhador para exercer esporadicamente funções no COL ou em viagens de mar.

2- Em substituição do pagamento de trabalho suplementar, o armador pagará ao trabalhador um subsídio de embarque por cada dia de trabalho calculado nos termos do anexo III que faz parte integrante do AE.

CAPÍTULO III

Tráfego costeiro e de alto mar

SECÇÃO I

Regime do trabalho no COL

Cláusula 25.^a

Princípios gerais

1- O regime de trabalho é de 2 semanas de embarque, seguido de uma semana de folga e uma semana de disponibilidade.

2- Nenhum trabalhador pode recusar a prestação de trabalho neste regime, sem prejuízo de poder ser dispensado de prestação de tal trabalho quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- A recusa não justificada da prestação de trabalho neste regime constitui infração disciplinar.

4- Qualquer trabalhador da TINITA pode ser convocado para exercer funções no COL, aplicando-se as disposições do presente capítulo relativamente ao período em que exercer tais funções.

Cláusula 26.^a

Regime de disponibilidade

1- Princípios gerais:

a) O trabalhador na semana de disponibilidade poderá ser convocado para prestação de qualquer serviço no âmbito da atividade da TINITA, de acordo com as exigências operacionais da empresa;

b) O regime de disponibilidade é aquele em que os trabalhadores, não estando em prestação efetiva de trabalho, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos e de rápido e fácil contacto por parte dos serviços, por forma a possibilitar a sua comparência no local de trabalho, quando forem chamados;

c) Os trabalhadores que não sejam encontrados no seu domicílio ou no local que indicarem ou que, quando convocados, não compareçam com a antecedência estabelecida no serviço no prazo estabelecido perdem o direito à remuneração do respetivo subsídio de disponibilidade correspondente a esse dia, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho. Suplemento de embarque

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

2- O suplemento de embarque da mestrança e marinagem cobrirá, para além do IHT, 220 horas mensais de trabalho nas duas semanas de embarque e na semana de disponibilidade e na semana de folga, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 28.^a e no número 3 da cláusula 29.^a subsequentes.

3- O suplemento de embarque terá o valor determinado de 143 %, calculado sobre o vencimento base, subsídio de condução e gases, de nivelamento e diuturnidades, quando aplicável.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante e o chefe de máquinas, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos aos limites estabelecidos no número 2 desta cláusula.

5- Por força do estabelecido no número 4, aqueles inscritos marítimos, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem atribuição de subsídios a outros inscritos marítimos, um complemento da retribuição de 30 % da retribuição base mensal.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar o trabalho prestado pela mes-

trança e marinagem nas duas semanas de embarque, na semana de folga e também na semana de disponibilidade sempre que sejam ultrapassadas 220 horas mensais.

2- O recurso à prestação de trabalho suplementar só é admitido quando as necessidades de serviço imperiosamente o exigirem.

3- A prestação de trabalho suplementar durante a semana de folga depende do acordo do trabalhador.

4- Fica perfeitamente entendido que nos termos da cláusula 29.^a do presente AE os oficiais não auferem qualquer remuneração a título de trabalho suplementar.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, no que excede os limites estabelecidos na cláusula 28.^a e cláusula 27.^a, número 2, calculada em função dos seguintes critérios:

– O valor da hora extra será o resultante da aplicação da fórmula do número 2 da cláusula 10.^a acrescido de 75 % em qualquer situação.

2- Para efeitos do pagamento do trabalho suplementar, a hora considera-se indivisível.

3- Cada hora de trabalho prestada durante a semana de folga valerá como duas horas para efeitos de remuneração.

Cláusula 30.^a

Descanso semanal e feriados

Os períodos de descanso e feriados são gozados no período de folga e de disponibilidade.

Cláusula 31.^a

Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas do armador, haverá um registo de horas de trabalho mensal a bordo, individual e por função, elaborado pelo inscrito marítimo e que contenha a sua identificação. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente. O tempo despendido pelo trabalhador em deslocação será considerado para efeitos de contabilização das horas de trabalho mensais.

SECÇÃO II

Trabalho esporádico

Cláusula 32.^a

Trabalho esporádico no tráfego local e viagens de mar

1- O armador pode convocar o trabalhador para exercer esporadicamente funções no tráfego local ou viagens de mar, durante a semana de folga e disponibilidade.

2- Se o trabalhador for convocado durante a semana de

folga terá sempre direito à remuneração do trabalho suplementar prevista na cláusula 29.^a ou ao subsídio de embarque calculado nos termos do anexo III que faz parte integrante do AE, consoante se trate de trabalho no tráfego local ou viagem de mar, respetivamente, apenas no caso de ser ultrapassado o limite de horas previsto no número 2 da cláusula 27.^a e cláusula 28.^a, número 1.

3- Se o trabalhador for convocado durante a semana de disponibilidade, o trabalhador terá direito ao pagamento de trabalho suplementar previsto na cláusula 29.^a ou ao subsídio de embarque calculado nos termos do anexo III que faz parte integrante do AE, consoante se trate de trabalho no tráfego local ou viagem de mar, respetivamente, apenas no caso de ser ultrapassado o limite de horas previsto no número 2 da cláusula 27.^a e cláusula 28.^a, número 1.

4- O trabalhador terá sempre direito ao pagamento de trabalho suplementar pelo trabalho que preste nos portos durante a semana da disponibilidade fora do horário de trabalho previsto na CCT do tráfego fluvial, independentemente do limite de horas previsto no número 2 da cláusula 27.^a e cláusula 28.^a, número 1.

5- A convocação do trabalhador para prestar trabalho esporádico não pode afetar o direito do trabalhador à totalidade da semana de folga, devendo o trabalhador completar logo que possível o tempo em falta dessas semanas.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Cláusula 33.^a

Legislação complementar

Às matérias não contempladas neste AE será aplicado o disposto no CCT do tráfego fluvial, na Lei n.º 146/2015, no Código do Trabalho e demais convenções internacionais aplicáveis.

ANEXO I

Diuturnidades

(Cfr. cláusula 11.^a do AE)

Oficiais:

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da mesma empresa armadora, o inscrito marítimo adquire direito a uma diuturnidade, no valor de 14,36 € cada, não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

Marítimos:

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

ANEXO II

Custos de deslocação
(Cfr. cláusula 16.^a, número 1 do AE)

Distância em km	Valor em €
até 20	6,20
de 21 a 50	11,90
de 51 a 75	17,50
de 76 a 100	20,60
de 101 a 150	29,50
de 151 a 200	34,50
de 201 a 300	46,00
de 301 a 400	57,30
maior que 400	69,10

ANEXO III

Subsídio de embarque
(Cfr. cláusulas 24.^a e 32.^a do AE)

Dias de mar inferiores a 12 horas	7,50 €
Em viagem de mar, dias passados integralmente em terra	77,50 €
Dias de mar em trabalho na costa com rebocador baseado em porto	85,00 €
Dia esporádico em Leixões	85,00 €
Dia de mar normal	
Mestre (1)	127,00 €
Maquinista (2)	122,00 €
Maquinista, mestre e marinheiro (3)	117,00 €
Outros	106,00 €

(1) - Mestre costeiro/contramestre a desempenhar as funções de comandante.

(2) - Maquinista prático a desempenhar as funções de chefe de máquinas.

(3) - Maquinista prático a desempenhar as funções de oficial chefe de quartos de máquinas; mestre costeiro/contramestre a desempenhar as funções de oficial chefe de quartos de navegação; marinheiro a desempenhar as funções de cozinheiro.

ANEXO IV

Tabela salarial

Comandante	3 888,47 €
Chefe de máquinas	3 785,95 €
Imediato	3 176,95 €
Mestre tráfego local (sup. 400 HP)	673,00 €
Mestre tráfego local (201 a 400 HP)	659,00 €
Marinheiro tráfego local	636,00 €
Maquinista prático 1. ^a classe	673,00 €

Maquinista prático 2. ^a classe	659,00 €
Maquinista prático 3. ^a classe	649,00 €
Ajudante maquinista	636,00 €
Cozinheiro	636,00 €

Notas:

1- O cozinheiro tem direito a um subsídio de função no valor 420,00 €. Este subsídio mensal será pago 14 meses por ano.

2- O subsídio de alimentação, os valores de pequeno-almoço e ceia e os valores de almoço e jantar, presentes no CCT do tráfego fluvial, serão aumentados em 1,5 % para os seguintes valores:

Subsídio de alimentação - 5,68 €;

Subsídio de alimentação em cartão refeição - 7,74 €;

Pequenos-almoços/ceias - 2,64 €;

Almoços/jantares - 6,70 €.

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 uma empresa e quarenta e cinco trabalhadores.

Lisboa, 24 de abril de 2020.

Pela TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA:

João Carlos Batuca Guitana, na qualidade de procurador.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante - SINCOMAR:

José Manuel de Morais Teixeira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante - SEMM:

João de Deus Gomes Pires, mandatário.

Depositado em 8 de julho de 2020, a fl. 126 do livro n.º 12, com o n.º 92/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado, pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e outra e o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir

se indicam, abrangidas pelo contrato coletivo mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de setembro de 2019.

1- Quadros superiores

Chefe de operações (nível 10)
Coordenador (nível 9)

2- Quadros médios

2.2- Técnicos de produção e outros

Trabalhador de base (nível 8)

4- Profissionais altamente qualificados

4.2- Produção

Trabalhador de base (nível 7)
Trabalhador de base (nível 6)
Trabalhador de base (nível 5)
Trabalhador de base (nível 4)
Trabalhador de base (nível 3)

5- Profissionais qualificados

5.3- Produção

Trabalhador de base (nível 2)
Trabalhador de base (nível 1)

Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2019.

1- Quadros superiores

Chefe operacional III (nível B)
Chefe operacional II (nível C)
Coordenador técnico especializado II (nível B)
Coordenador técnico especializado I (nível C)
Consultor especializado III (nível A1)
Consultor especializado II (nível A 2)
Consultor especializado I (nível A 3)
Delegado comercial III (nível B)
Delegado comercial II (nível C)
Enfermeiro (nível E)
Enfermeiro coordenador (nível D)
Inspetor de equipamento III (nível C)
Médico coordenador nacional (nível A 3)
Médico (nível B)
Quadro técnico IV (nível B)
Quadro técnico III (nível C)

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Técnico administrativo III (nível F)
Técnico de secretariado III (nível E)
Técnico operacional de segurança III (nível F)

2.2- Técnicos de produção e outros

Analista de laboratório III (nível E)
Analista de laboratório II (nível F)
Chefe operacional I (nível D)
Coordenador técnico II (nível D)
Coordenador técnico I (nível E)
Delegado comercial I (nível D)
Desenhador projetista (nível F)
Inspetor de equipamento II (nível D)
Inspetor de equipamento I (nível E)
Quadro técnico II (nível D)
Quadro técnico I (nível E)
Supervisor de aeroinstalação (nível F)
Supervisor de manutenção III (nível D)
Supervisor de manutenção II (nível E)
Supervisor de manutenção I (nível F)
Supervisor de terminal petrolífero II (nível F)
Técnico especializado III (nível F)
Técnico operacional de produção III (nível F)

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Superintendente de operações marítimas (nível G)
Supervisor de terminal petrolífero I (nível G)

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Cozinheiro (nível I)
Motorista (nível I)
Técnico administrativo II (nível G)
Técnico administrativo I (nível H)
Técnico de secretariado II (nível F)
Técnico de secretariado I (nível G)
Técnico especializado II (nível G)
Técnico especializado I (nível H)
Técnico operacional de segurança II (nível G)

4.2- Produção

Analista de laboratório I (nível G)
Técnico operacional especializado II (nível G)
Técnico operacional de produção II (nível G)

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente administrativo (nível I)
Auxiliar (nível J)
Estafeta (nível J)
Porteiro de instalação industrial (nível I)
Telefonista (nível I)

5.3- Produção

Técnico operacional de aeroabastecimento (nível H)
Técnico operacional especializado I (nível H)

Técnico operacional de produção I (nível H)

5.4- Outros

Assistente especializado (nível I)

Técnico operacional de segurança I (nível H)

Acordo de empresa entre a EMEF - Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020.

1- Quadros superiores

Técnico administrativo (nível I)

Técnico oficial (nível I)

Técnico de segurança e higiene no trabalho (nível I)

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Técnico administrativo (nível II)

2.2- Técnicos de produção e outros

Desenhador projetista

Técnico oficial (nível II)

Técnico de segurança e higiene no trabalho (nível II)

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Escriturário especializado

4.2- Produção

Desenhador

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Escriturário

5.3- Produção

Bobinador

Carpinteiros de moldes

Carpinteiros oficinais

Condutor de aparelhos de elevação e manobra

Eletromecânico

Eletricista de eletrónica

Estofador

Forjador

Operador de calibração

Operador de máquinas-ferramentas

Pintor

Serralheiro mecânico

Soldador

5.4- Outros

Motorista

Operador de armazém

Preparador

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar de serviços gerais

Contínuo

Telefonista

Acordo de empresa entre a COPEFAP - Cooperativa de Ensino, CRL e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL e outros - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2020.

1- Quadros superiores

Professor

Psicólogo

Técnico de contabilidade

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo

Técnico de informática

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente educativo

Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias

Cláusula 1.ª

A APA - Administração do Porto de Aveiro, SA, a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, a APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, a APL - Administração do Porto de Lisboa, SA,

a APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, a APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA e o Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR, acordam na adesão à revisão do acordo coletivo de trabalho entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2019.

Cláusula 2.ª

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 abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seis administrações portuárias e potencialmente 40 trabalhadores/as, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral e regime de proteção social, filiados/as no Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR.

Cláusula 3.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 13 de fevereiro de 2020.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro, SA:

Maria de Fátima Lopes Alves, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 5 de dezembro de 2019.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Lezírias e Viana do Castelo, SA:

Guilhermina Maria da Silva Rego, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 19 de dezembro de 2019.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

Maria de Fátima Lopes Alves, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 5 de dezembro de 2019.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

Maria Lídia Ferreira Sequeira, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 5 de dezembro de 2019.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA:

Maria Lídia Ferreira Sequeira, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados

pelo conselho de administração em reunião de 5 de dezembro de 2019.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

José Luís de Azevedo Cacho, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 3 de dezembro de 2019.

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR:

Carlos Alberto de Sousa Coutinho, na qualidade de mandatário.

Daniel Cardoso Mestre, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de julho de 2020, a fl. 126 do livro n.º 12, com o n.º 93/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado, pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV e outros ao acordo coletivo entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e os mesmos sindicatos

Entre as associações sindicais signatárias do acordo coletivo de trabalho Altice Portugal - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV; Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT; Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços - SINDETELCO; Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT; Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações - TENSISQ; Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT; Sindicato das Comunicações de Portugal - SICOMP; Sindicato dos Engenheiros - SERS; Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos - SNEET; Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS; Sindicato dos Economistas; Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE; Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE; Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC; Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - FENTCOP - e a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 504.º do Código de Trabalho, publicado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao acordo coletivo de trabalho (ACT) Altice Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (adiante designado BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

O presente acordo de adesão abrange um total de 58 trabalhadores, sendo aplicável no território nacional.

Lisboa, 20 de maio de 2020.

FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA:

Alexandre Miguel Mourão Paula de Matos, administrador.

Alexander Stefan Hans Freeze, administrador.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves, mandatário.

Vítor Manuel Oliveira Lima Correia, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT:

Maria Guilherme Esteves Dias, mandatária.

Alexandre Francisco Galvão Ribeiro, mandatário.

Pelo Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços - SINDETELCO:

José António de Jesus Arsénio, mandatário.

Eduardo Gomes Colaço, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT:

Paulo Jorge Sousa Gonçalves, mandatário.

Carlos Alberto Infante Galvão, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações - TENSIQ:

Francisco Figueiredo Violante, mandatário.

José Redondo Pedro, mandatário.

Ricardo Augusto Pereira de Carvalho, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT:

Francisco Manuel Cardoso Gonçalves, mandatário.

Rui Filipe Modesto Assunção, mandatário.

Pelo Sindicato das Comunicações de Portugal - SICOMP e em representação do Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE, que para os efeitos o credenciou:

Victor Manuel Martins, mandatário.

Vítor Manuel Carreira Libório, mandatário.

Pela Federação dos Engenheiros que representa os seguintes sindicatos, seus filiados:

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

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

José Joaquim Coelho da Silva Monteiro, mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações - SINGUADROS:

Antonino Manuel Henriques Simões, mandatário.

Eurico Domingos Pereira Lourenço, mandatário.

Pelo Sindicato dos Economistas:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

José António de Jesus Arsénio, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Rui Alexandre Silva Miranda de Carvalho Feixeira, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - FENTCOP:

Luís Miguel de Sousa Carvalho, mandatário.

Depositado em 8 de julho de 2020, a fl. 126 do livro n.º 12, com o n.º 95/2020, 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 CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2020, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 2231, onde se lê:

«Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos de 1 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2021

Grupos Enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
...			
2	2 52,00
...
...
...
...

»

Deve ler-se:

«Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos de 1 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2021

Grupos enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
...			
2	2 052,00
...
...
...
...

»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de julho de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020.

Constituição

SECÇÃO I

Constituição e âmbito

Artigo 1.º

Denominação e âmbito profissional

O Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias, adiante designado por MAIS Sindicato ou sindicato é uma associação de trabalhadores, de duração indeterminada, para a defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais e abrange todos os trabalhadores que nele livremente se filiem e exerçam a atividade profissional independentemente da sua profissão, vínculo, função ou categoria profissional em:

a) Grupos financeiros ou empresas financeiras em ligação de grupo;

b) Instituições de crédito, sociedades financeiras, sociedades e empresas interbancárias de serviços, empresas de câmbios, agrupamentos complementares de empresas e socieda-

des e empresas de serviços auxiliares;

c) Setores de seguros ou em atividades afins ou com eles conexas, mesmo se em empresas ou estabelecimentos de saúde ou assistência;

d) Banco central e empresas associadas, entidades de supervisão do sistema financeiro e segurador, institutos de investimento, de financiamento e de gestão da dívida pública, entidades gestoras de fundos de pensões, entidades gestoras de patrimónios e entidades gestoras de fundos de investimento;

e) Empresas prestadoras de serviços, de consultadoria, auditoria e de novas tecnologias da área dos sistemas de informação;

f) Empresas de trabalho temporário que prestem serviços às instituições e entidades referidas nas alíneas anteriores;

g) Organizações que agrupem as entidades mencionadas nas alíneas anteriores.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico, sede e delegações regionais

1- Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato abrange todo o território nacional, tem sede em Lisboa e delegações regionais no Centro, no Norte e no Sul e Regiões Autónomas.

2- As delegações regionais têm o seguinte âmbito:

a) Centro: distritos de Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu;

b) Norte: distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;

c) Sul e Regiões Autónomas: distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

SECÇÃO II

Princípios fundamentais

Artigo 3.º

Fins

1- O MAIS Sindicato tem como objetivo essencial a defesa intransigente dos interesses profissionais, económicos e sociais dos seus associados, adota os princípios do sindicalismo democrático, o que implica:

a) A independência e autonomia do sindicato em relação às entidades patronais e suas organizações, ao Estado, a quaisquer partidos políticos e às instituições religiosas;

b) A consagração do exercício do direito de tendência no conselho geral, regulado nos termos destes estatutos;

c) O respeito pelas opções políticas e religiosas dos associados.

2- A adoção daqueles princípios constitui também o sindicato na obrigação de, nomeadamente, exercer e defender o direito:

a) À livre negociação e celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

b) Ao trabalho, ao salário digno e à garantia da estabilidade de emprego, não admitindo o despedimento sem justa causa;

c) Ao livre exercício da atividade sindical;

d) À greve;

e) À formação profissional;

f) À igualdade de oportunidades;

g) À não discriminação;

h) O exercício dos demais direitos previstos na lei e nestes estatutos.

Artigo 4.º

Filiação noutras organizações sindicais

O MAIS Sindicato está filiado na UGT - União Geral de Trabalhadores e na UNI - Union Network International.

Artigo 5.º

Competências

Para a realização dos seus fins, compete ao sindicato:

a) Propor, negociar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ou acordos de natureza laboral aplicáveis aos seus associados, bem como exigir o seu cumprimento;

b) Declarar a greve e pôr-lhe termo;

c) Intervir na defesa dos associados em situações resultantes das relações laborais ou sindicais, desde que estejam em causa princípios e valores que o MAIS Sindicato defenda;

d) Prestar assistência jurídica e judiciária aos associados em conflitos resultantes das situações referidas na alínea anterior, sem prejuízo da sua análise caso a caso;

e) Criar e gerir estruturas de proteção da saúde, nomeadamente as previstas nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis;

f) Criar, gerir e administrar organizações e estruturas, instituições ou empresas de carácter económico, por si só ou em parceria com outras entidades, para prestação de serviços aos associados e seus familiares e para uma melhor gestão das suas estruturas administrativas, nas seguintes áreas:

– Proteção da saúde;

– Sociais, desportivas e culturais;

– Formação profissional e sindical;

– Organização administrativa do sindicato;

– Prestação de outros serviços que possam melhorar a qualidade de vida;

g) Receber a quotização dos associados e demais receitas.

CAPÍTULO II

Sócios, quotização e regime disciplinar

SECÇÃO I

Sócios e quotização

Artigo 6.º

Admissão

1- O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos do sindicato e o seu integral respeito.

2- A direção pode recusar, de forma fundamentada, a admissão a sócio do MAIS Sindicato, podendo o candidato recorrer da decisão para o conselho geral.

Artigo 7.º

Manutenção da qualidade de sócio

1- Mantêm a qualidade de sócios, com os direitos e deveres consignados nos presentes estatutos, os associados que tenham passado à situação de pré-reforma e reforma.

2- Os associados que se encontrem no exercício de funções no Governo da República, nos governos regionais, nos órgãos executivos da administração regional e local ou nos órgãos de gestão e de fiscalização das entidades referidas no artigo 1.º destes estatutos mantêm a qualidade de sócios, com os direitos e deveres consignados nos presentes estatutos, exceto quanto ao direito de exercício de qualquer cargo ou funções sindicais.

3- A exceção referida na parte final do número anterior não se aplica aos sócios que exerçam funções em órgãos executivos da administração regional e local a tempo parcial.

4- Por deliberação da direção podem manter a qualidade de sócios os trabalhadores que, temporariamente, se encontrem a exercer a sua atividade profissional no estrangeiro ou estejam na situação de licença sem retribuição, desde que paguem a quotização devida.

5- Mantêm, ainda, a qualidade de sócios os trabalhadores que tenham sido despedidos e cuja ação judicial, patrocinada pelo sindicato, ainda não tenha transitado em julgado.

Artigo 8.º

Direitos dos sócios

1- São direitos dos sócios:

a) Participar e intervir na vida do sindicato, bem como ser informado da sua atividade, nomeadamente através dos meios digitais e das publicações do sindicato;

b) Eleger e ser eleito, nas condições definidas nestes estatutos, para qualquer cargo ou funções sindicais;

c) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do sindicato, no que decorra das suas relações de trabalho ou da sua atividade sindical, exercida no âmbito definido nestes estatutos, sem prejuízo do disposto nas alíneas c) e d) do artigo 5.º;

d) Utilizar as instalações do sindicato no respeito pelas normas fixadas pela direção;

e) Solicitar ao conselho fiscalizador de contas esclarecimentos quanto à situação económica e financeira do sindicato;

f) Beneficiar do fundo de greve e solidariedade e de outros fundos, de acordo com os respetivos regulamentos;

g) Impugnar, nos termos dos presentes estatutos, os atos de qualquer órgão do sindicato que considere ilegais ou anti-estatutários;

h) Beneficiar dos demais direitos consignados nos presentes estatutos.

2- Os sócios que tenham sido eleitos ou nomeados para qualquer cargo ou funções sindicais desempenham gratuitamente essa atividade, sendo, no entanto, assegurada pelo sindicato a reposição de qualquer prestação pecuniária que tenham deixado de receber em resultado do respetivo exercício.

3- Se a situação financeira do sindicato não permitir dar cumprimento ao disposto no número anterior, cabe ao conselho geral, por proposta da direção, definir as condições em que o cargo ou as funções sindicais são exercidas.

Artigo 9.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Respeitar os princípios fundamentais do sindicato e cumprir as deliberações dos seus órgãos, bem como as disposições dos estatutos e demais regulamentos;

b) Pagar regularmente as quotas;

c) Desempenhar com dignidade os cargos ou funções sindicais para que forem eleitos ou designados;

d) Comunicar imediatamente ao sindicato a mudança de residência.

Artigo 10.º

Suspensão de sócio

São suspensos os sócios que:

a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a três meses e que depois de interpelados por escrito para pagarem não o façam no prazo que lhes for fixado;

b) Tenham sido objeto de medida disciplinar de suspensão.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios os que:

a) Deixem de exercer a atividade profissional no âmbito profissional do sindicato definido nos presentes estatutos, salvo se tiverem sido despedidos e cuja ação judicial de impugnação do despedimento, seja patrocinada pelo sindicato e ainda não tenha transitado em julgado;

b) Peçam a demissão;

c) Deixem de pagar quotas durante o período de seis meses e, depois de avisados por escrito, não o tenham feito no prazo de 30 dias;

d) Tenham sido objeto de medida disciplinar de expulsão.

Artigo 12.º

Readmissão de sócio

Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos, nos termos e nas condições exigidos para a admissão.

Artigo 13.º

Quotização

Compete ao conselho geral, sob proposta da direção, aprovar o regulamento de quotização.

SECÇÃO II

Regime disciplinar

Artigo 14.º

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar sobre os sócios do sindicato é exercido pelo conselho de disciplina, mediante procedimento escrito e com observância do contraditório.

2- Compete ao conselho geral, sob proposta do conselho de disciplina, aprovar o regulamento disciplinar, que definirá os termos do procedimento, nomeadamente o exercício do direito de defesa.

Artigo 15.º

Sanções disciplinares

1- Podem ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até 30 dias;

c) Suspensão de 31 a 90 dias;

d) Perda do mandato para que tenha sido eleito;

e) Expulsão.

2- As sanções de perda do mandato e de expulsão só serão aplicadas aos casos de grave violação de deveres fundamentais consignados nestes estatutos e na lei.

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, excepto se a mesma constituir crime, caso em que será aplicável o prazo de prescrição deste se superior.

4- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 45 dias subsequentes àquele em que o conselho de disciplina teve conhecimento da infração e do presumível infrator.

5- A instauração do procedimento interrompe o prazo estabelecido no número 3.

6- O conselho de disciplina pode suspender preventivamente o associado se da participação resultarem fortes indícios da prática pelo associado de atos que determinem com toda a probabilidade a aplicação da sanção de perda do mandato para que tenha sido eleito ou de expulsão.

Artigo 16.º

Recurso

1- Das deliberações do conselho de disciplina, com exceção da prevista no número 6 do artigo anterior, cabe sempre recurso para o conselho geral, o qual será interposto no prazo de 15 dias, a contar da data da respetiva notificação, em requerimento dirigido ao presidente do conselho de disciplina acompanhado da devida fundamentação, devendo por este ser remetido à mesa da assembleia geral acompanhado de eventual resposta do conselho de disciplina, igualmente no prazo de 15 dias.

2- O recurso não tem efeito suspensivo e a sua apreciação terá lugar obrigatoriamente na primeira reunião do conselho geral subsequente à data da receção da sua interposição.

3- As deliberações do conselho geral sobre matéria disciplinar são sempre tomadas em última instância, sem prejuízo do recurso aos meios judiciais comuns.

CAPÍTULO III

Órgãos centrais

SECÇÃO I

Órgãos centrais

Artigo 17.º

Órgãos centrais

Os órgãos centrais são:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A mesa da assembleia geral (MAG);
- d) A direção;
- e) O conselho fiscalizador de contas;
- f) O conselho de disciplina.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 18.º

Composição da assembleia geral

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados inscritos no sindicato que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Os associados exercem os seus direitos na assembleia geral através de voto universal, direto e secreto.

Artigo 19.º

Competências da assembleia geral

1- A assembleia geral reúne-se ordinariamente de quatro em quatro anos no primeiro semestre, para eleição, em simultâneo, da MAG, direção, conselho fiscalizador de contas, conselho de disciplina, 24 elementos do conselho geral e secretariados das secções sindicais.

2- A assembleia geral reúne-se extraordinariamente para deliberar, por maioria simples, sobre:

- a) A destituição, no todo ou em parte, da MAG, da direção, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e dos elementos dos secretariados sindicais;
- b) A fusão do sindicato, por proposta da direção e/ou do conselho geral;
- c) A extinção do sindicato, por proposta do conselho geral, e consequente liquidação e destino do respetivo património;
- d) Quaisquer propostas que a direção lhe queira submeter, mesmo que recusadas pelo conselho geral;
- e) Propostas que lhe sejam apresentadas por associados nas condições legais previstas para as associações sindicais, devendo o primeiro subscritor indicar quais as disposições legais e estatutárias que entende serem aplicáveis.

3- O mandato dos órgãos ou representantes referidos no número um é de quatro anos, os quais se manterão em funções até à posse dos novos órgãos ou representantes.

Artigo 20.º

Requerimento e convocação da assembleia geral

1- A convocação da assembleia geral é da competência do presidente da MAG, por sua iniciativa, a pedido do conselho geral, da direção ou a requerimento de associados nas condições legais aplicáveis às associações sindicais.

2- A convocação da assembleia geral eleitoral é feita com a antecedência mínima de 60 dias e máxima de 90 dias.

3- O requerimento para a realização de assembleia geral extraordinária deverá ser dirigido, por escrito, ao presidente da MAG, dele constando, sempre, a ordem de trabalhos devidamente fundamentada e que não poderá ser alterada.

4- A convocação da assembleia geral extraordinária é feita nos sete dias subsequentes ao da receção do requerimento, de forma a que não exceda em mais de 40 dias seguidos a data deste.

5- A convocatória deve conter sempre a indicação da data, horário, formas de funcionamento e ordem de trabalhos e, no caso previsto no número 3, deve ser acompanhada da fundamentação apresentada.

6- A convocatória deverá ser publicitada nos meios digitais, no órgão oficial do sindicato, bem como em, pelo menos, um dos jornais de âmbito nacional mais lidos.

Artigo 21.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral deve sempre realizar-se em dias úteis.

2- A assembleia geral rege-se pelas normas previstas nestes estatutos e pelo regulamento das assembleias gerais a aprovar pelo conselho geral, sob proposta da MAG.

3- Aplicam-se às assembleias gerais extraordinárias as regras pertinentes da assembleia geral eleitoral.

4- A MAG elaborará uma ata de cada reunião no prazo de 15 dias, que deverá ser assinada por todos os elementos da mesa presentes.

SECÇÃO III

Conselho geral

Artigo 22.º

Composição do conselho geral

1- O conselho geral é o órgão máximo entre assembleias gerais, sendo constituído:

a) Pelos elementos eleitos que representam os secretários das secções sindicais;

b) Por 24 elementos eleitos em assembleia geral, através do método de Hondt;

c) Pelos elementos efetivos da MAG.

2- A mesa do conselho geral é a MAG.

Artigo 23.º

Competências do conselho geral

Ao conselho geral, por maioria simples, exceto quando o presente artigo exija maioria qualificada, compete:

a) Elaborar e aprovar, por proposta da MAG, o seu próprio regimento, na primeira reunião de cada mandato;

b) Eleger, por voto direto e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de *Hondt*, mediante a apresentação de listas nominativas completas, os representantes do sindicato ao congresso da UGT, conforme normas constantes do regimento do conselho geral;

c) Eleger de entre os seus elementos, por voto direto e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de *Hondt*, mediante a apresentação de listas nominativas completas, os representantes do sindicato no conselho geral da UGT, conforme normas constantes do regimento do conselho geral;

d) Apreciar e deliberar, sob proposta da direção, o ingresso ou abandono do sindicato como membro de organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;

e) Apreciar e deliberar sobre a alteração total ou parcial dos estatutos, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;

f) Deliberar, por proposta da direção, sobre as linhas gerais da política reivindicativa do sindicato;

g) Autorizar a direção, sob proposta desta, a outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou acordos de natureza laboral aplicáveis aos seus associados;

h) Deliberar sobre a declaração ou cessação de greve, por períodos superiores a cinco dias;

i) Apreciar e deliberar sobre os regulamentos que lhe devam ser submetidos nos termos destes estatutos;

j) Apreciar e deliberar, até 15 de dezembro, sobre o orçamento do sindicato para o ano seguinte e, até 31 de março, sobre o relatório e as contas do exercício do ano anterior;

k) Decidir, em última instância, sobre recurso das deliberações do conselho de disciplina;

l) Autorizar a direção a criar instituições ou empresas de carácter económico tendo em vista uma mais eficaz prossecução das competências da mesma e dos objetivos do sindicato;

m) Autorizar a direção a contrair empréstimos de valor superior a 2000 salários mínimos mensais;

n) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar, com exceção dos casos de arrendamento, bens imóveis;

o) Deliberar sobre matéria que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pela direção;

p) Nomear comissões especializadas com funções consultivas;

q) Aprovar, por proposta da direção, o símbolo e a bandeira do sindicato, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;

r) Apreciar e deliberar sobre a proposta de fusão do sindicato, a apresentar à assembleia geral, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;

s) Apreciar e deliberar sobre proposta de extinção do sindicato, a apresentar à assembleia geral, sendo exigido o voto favorável de pelo menos dois terços dos presentes nessa reunião do conselho geral;

t) A proposta de extinção do sindicato terá de definir, objetivamente, os termos em que esta se processará, não podendo os bens do sindicato, em caso algum, ser distribuídos pelos sócios.

Artigo 24.º

Convocação do conselho geral

1- A convocação do conselho geral é da competência do presidente da MAG, por sua iniciativa, ou por deliberação da mesa.

2- O conselho geral pode ainda ser convocado a requerimento:

a) Da direção;

b) Do conselho fiscalizador de contas;

c) Do conselho de disciplina;

d) De um terço dos seus elementos;

e) Por um número de associados nas condições legais aplicáveis às associações sindicais.

3- A convocação do conselho geral consiste no envio da convocatória a todos os seus elementos, com indicação expressa do dia, hora e local de funcionamento e respetiva ordem de trabalhos, até sete dias antes da sua realização, devendo a referida convocatória, com a antecedência mínima de três dias, ser publicitada através dos meios digitais e no órgão oficial do sindicato sempre que possível.

4- Em casos de extrema urgência, devidamente justificada,

a convocação do conselho geral, por iniciativa do presidente da MAG ou por deliberação da mesa ou ainda por requerimento da direção, deverá ser feita de modo a que a respetiva convocatória seja do conhecimento dos seus elementos até quarenta e oito horas antes da hora marcada para o início da reunião.

5- O requerimento a que se refere o número 2 deverá ser dirigido, por escrito, ao presidente da MAG, dele constando, sempre, a ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada.

6- O presidente da MAG convocará o conselho geral, por forma a que este se reúna até ao 15.º dia subsequente ao da receção do requerimento.

Artigo 25.º

Funcionamento do conselho geral

1- O funcionamento do conselho geral regula-se por regimento próprio, aprovado na primeira sessão de cada mandato.

2- O conselho geral só pode deliberar validamente quando estiverem presentes metade e mais um dos seus elementos com direito a voto, podendo, no entanto, reunir para discussão logo que esteja presente um terço dos seus elementos.

3- As votações relativas a eleições ou deliberações de assuntos de natureza pessoal respeitantes a elementos do conselho geral serão feitas por voto secreto.

4- O presidente da mesa tem voto de qualidade, no caso de empate.

5- A MAG elaborará no prazo de 15 dias a ata de cada reunião, que deverá ser assinada por todos os elementos da mesa.

6- As declarações de voto deverão ser apresentadas por escrito e entregues à mesa, a fim de constarem da ata.

Artigo 26.º

Organização de tendências sindicais

1- Os elementos do conselho geral podem organizar-se em tendências sindicais.

2- A constituição de uma tendência efetua-se mediante comunicação ao presidente da MAG, assinada pelos elementos que a compõem, num mínimo de 20, com indicação da sigla que a identifica e do nome e qualidade de quem a representa.

3- Cada tendência estabelece livremente a sua organização e a todo o tempo poderá comunicar ao presidente da MAG alterações na sua composição.

Artigo 27.º

Revisão dos estatutos

1- O requerimento para a realização de uma reunião extraordinária do conselho geral para revisão total ou parcial dos estatutos deverá ser dirigido, por escrito, ao presidente da MAG, acompanhado da ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada, e do respetivo projeto de revisão.

2- Sempre que tenha sido convocado o conselho geral extraordinário para a revisão dos estatutos, poderão ser apresentados outros projetos, até 10 dias antes da sua realização, por:

a) Um terço dos elementos do conselho geral;

b) A direção;

c) Um número de associados nas condições legais aplicáveis às associações sindicais.

3- Os projetos referidos nos números anteriores serão desde logo aceites para discussão na generalidade e divulgados aos elementos do conselho geral.

4- Após a discussão referida no número anterior, será efetuada a votação na generalidade, podendo o conselho geral deliberar remeter o projeto aprovado para uma comissão especializada.

5- A comissão especializada apreciará, em confronto com o projeto aprovado na generalidade, as várias propostas de alteração na especialidade que lhe tenham sido submetidas e elaborará a proposta final para votação e deliberação do conselho geral.

6- As alterações aos estatutos são aprovadas com o voto favorável de dois terços dos elementos presentes do conselho geral.

SECÇÃO IV

Mesa da assembleia geral

Artigo 28.º

Composição e funcionamento da MAG

1- A MAG é o órgão que assegura e conduz os trabalhos da assembleia geral e do conselho geral e garante o regular funcionamento dos órgãos estatutários do sindicato.

2- A MAG é constituída pelo presidente, pelo vice-presidente, pelo secretário, por dois vogais efetivos e por três vogais suplentes, sendo eleita pela assembleia geral eleitoral, mediante a apresentação de listas nominativas completas e com a indicação expressa dos cargos a que cada um se candidata, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos validamente expressos.

3- As listas concorrentes deverão integrar, preferencialmente, elementos efetivos e suplentes com local de trabalho e/ou residência nas áreas das delegações regionais do Centro, do Norte e do Sul e Regiões Autónomas.

4- A MAG na primeira reunião aprovará o seu regulamento interno de funcionamento, que deverá prever, nomeadamente, o processo de substituição dos seus elementos em caso de perda de mandato ou impedimento.

5- A MAG reúne-se validamente com a presença de pelo menos três dos seus elementos efetivos e as suas deliberações são tomadas por maioria dos elementos efetivos presentes, tendo o presidente ou, nos seus impedimentos, o vice-presidente ou, no caso de impedimento de ambos, quem substitua o presidente, voto de qualidade.

Artigo 29.º

Competência da MAG

1- Compete à MAG:

a) Assegurar o bom funcionamento e respetivo expediente das sessões da assembleia geral e do conselho geral;

b) Informar no prazo de trinta dias os associados das deliberações da assembleia geral e do conselho geral;

c) Organizar os cadernos de recenseamento e apreciar as reclamações feitas sobre os mesmos;

d) Promover a constituição das mesas de voto e coordenar a atividade destas;

e) Promover a impressão e atempada distribuição dos boletins de voto aos sócios que pretendam votar por correspondência, e de tudo quanto for necessário ao exercício do direito de voto, assegurando que os procedimentos adotados garantem o secretismo da votação e a não adulteração do voto, nomeadamente o eletrónico;

f) Apreciar e deliberar sobre as irregularidades da assembleia geral;

g) Receber e validar as candidaturas a todos os órgãos estatutários do sindicato;

h) Deliberar, ouvida a comissão fiscalizadora eleitoral, sobre os casos omissos e as dúvidas suscitadas nas eleições da MAG, da direção, do conselho de disciplina, do conselho fiscalizador de contas, dos 24 elementos eleitos para o conselho geral e dos secretariados de secção sindical.

2- Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, ou a quem o substitua:

a) Convocar e presidir às sessões da assembleia geral e do conselho geral;

b) Presidir à comissão fiscalizadora eleitoral;

c) Presidir às reuniões e coordenar as atividades da mesa da assembleia geral e do conselho geral;

d) Conferir posse aos elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direção, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e dos secretariados das secções sindicais;

e) Deliberar sobre o pedido de demissão de qualquer órgão ou de um ou mais dos seus elementos;

f) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse e de atas dos órgãos centrais do sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;

g) Marcar a data e convocar a assembleia geral, em sessão ordinária ou extraordinária, nos termos dos estatutos;

h) Participar nas reuniões de direção, sem direito a voto;

i) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento.

3- Compete, em especial, ao vice-presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral:

a) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos;

b) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário ao bom funcionamento da assembleia geral, do conselho geral e no mais que for conveniente ao desempenho das competências que, estatutariamente, estão conferidas ao presidente;

c) Participar nas reuniões de direção sem direito a voto.

4- Compete, em especial, aos secretários da mesa da assembleia geral e do conselho geral:

a) Coadjuvar o presidente, ou quem o substitua nos seus impedimentos, e assegurar todo o expediente da assembleia geral e do conselho geral;

b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

c) Elaborar as atas e os projetos de atas da assembleia geral e do conselho geral, respetivamente;

d) Passar certidões de atas assinadas sempre que requeridas;

e) Elaborar as atas das reuniões da mesa da assembleia geral e do conselho geral;

f) Participar nas reuniões de direção sem direito a voto.

SECÇÃO V

Direção

Artigo 30.º

Constituição da direção

1- A direção é o órgão executivo do sindicato e é constituído, em número par, por um mínimo de dezasseis elementos efetivos e um máximo de vinte e quatro elementos efetivos. Terá três suplentes.

2- A direção é eleita pela assembleia geral eleitoral, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos, validamente expressos.

3- As listas concorrentes deverão integrar, preferencialmente, elementos efetivos e suplentes com local de trabalho e/ou residência nas áreas das delegações regionais do Centro, do Norte e do Sul e Regiões Autónomas;

a) O número de elementos efetivos integrantes da região do Sul e Regiões Autónomas será igual ao número dos elementos das restantes regiões (Centro e Norte).

4- O presidente, o vice-presidente, o secretário e o tesoureiro são, respetivamente, o primeiro, o segundo, o terceiro e o quarto da lista.

5- Os elementos da direção respondem, solidariamente, nos termos da lei e dos estatutos pelos atos praticados durante o seu mandato, salvo se tiverem manifestado, em declaração para a ata, discordância com a deliberação tomada ou não tenham estado presentes na reunião.

Artigo 31.º

Competências da direção

1- Compete à direção a representação do sindicato, a gestão e coordenação de todas as suas atividades e, em especial:

a) Apresentar ao conselho geral os princípios da política global do sindicato constantes do seu programa de candidatura;

b) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho geral;

c) Representar o sindicato em juízo e fora dele, ativa e passivamente;

d) Gerir e coordenar a atividade do sindicato, representando este em todos os atos e contratos;

e) Orientar e coordenar diretamente, em colaboração com os respetivos secretariados, a atividade das delegações regionais, secções sindicais de empresa e da secção de reformados;

f) Deliberar sobre a criação, extinção ou alteração de âmbito das secções sindicais;

- g) Deliberar sobre a admissão e rejeição de sócios;
- h) Negociar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou acordos de natureza laboral aplicáveis aos seus associados;
- i) Prestar informações aos associados acerca da atividade do sindicato;
- j) Gerir estruturas de proteção da saúde, nomeadamente as previstas nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, bem como nomear os seus órgãos de gestão ou os seus representantes nestes;
- k) Gerir os recursos financeiros e patrimoniais do sindicato, definindo as linhas de orientação e gestão de organizações e estruturas, instituições ou empresas de carácter económico e social, criadas e/ou participadas pelo sindicato, bem como nomear os seus órgãos de gestão ou os seus representantes nestes;
- l) Gerir os recursos humanos e exercer o poder disciplinar, negociar e outorgar contratos individuais de trabalho ou de prestação de serviços, bem como instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou acordos de natureza laboral com os sindicatos representativos dos trabalhadores do sindicato;
- m) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, até 25 de novembro de cada ano, a proposta do orçamento do sindicato para o ano seguinte;
- n) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, até 10 de março de cada ano, o relatório e contas do sindicato relativo ao exercício do ano anterior;
- o) Remeter à MAG, até 30 de novembro, a proposta do orçamento do sindicato para o ano seguinte e, até 15 de março, o relatório de atividades e o balanço e contas do sindicato do exercício do ano anterior;
- p) Declarar e fazer cessar a greve, por períodos iguais ou inferiores a cinco dias;
- q) Convocar a reunião geral de delegados sindicais do sindicato;
- r) Deliberar sobre a forma de organização e coordenação da atividade sindical nas empresas pertencentes ao mesmo grupo.
- s) Requerer a convocação de assembleias gerais extraordinárias ou do conselho geral;
- t) Promover e convocar convenções sindicais de âmbito nacional, regional ou temático, bem como aprovar os respetivos regulamentos de funcionamento;
- u) Elaborar e propor ao conselho geral os regulamentos previstos nestes estatutos que sejam da sua competência;
- v) Nomear comissões específicas para análise e debate dos problemas relativos a jovens, mulheres e quadros e técnicos;
- w) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;
- x) Delegar os seus poderes, nos termos da lei e destes estatutos;
- y) Propor ao conselho geral a extinção do sindicato.

2- A direção poderá fazer-se representar e participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizem no âmbito do sindicato.

Artigo 32.º

Competências do presidente, do vice-presidente, do secretário e do tesoureiro

1- Compete ao presidente da direção ou, nos seus impedimentos, ao vice-presidente ou, no caso de impedimento de ambos, a quem substituir o presidente:

- a) Representar a direção;
- b) Coordenar a atividade da direção e fixar a ordem de trabalhos das reuniões da mesma, às quais preside;
- c) Despachar os assuntos de urgência e submetê-los a ratificação na primeira reunião da direção que ocorrer após o despacho.

2- Compete ao vice-presidente da direção:

- a) Coadjuvar o presidente;
- b) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3- Compete ao secretário da direção:

- a) Substituir o presidente na ausência e impedimento simultâneo do presidente e do vice-presidente;
- b) Assegurar a elaboração das atas das reuniões da direção;
- c) Responsabilizar-se pela elaboração do relatório anual das atividades do sindicato, submetendo-o à apreciação da mesma até ao final do mês de fevereiro do ano seguinte.

4- Compete ao tesoureiro da direção:

- a) Substituir o presidente na ausência e impedimento simultâneo do presidente, do vice-presidente e do secretário;
- b) Apresentar à apreciação da direção, até 15 de novembro de cada ano, o projeto do orçamento do sindicato para o ano seguinte;
- c) Apresentar à apreciação da direção, até ao final do mês de fevereiro do ano seguinte, o balanço e contas do exercício do ano anterior;
- d) Responsabilizar-se pela contabilidade e finanças do sindicato.

Artigo 33.º

Funcionamento da direção

1- O funcionamento da direção rege-se por regulamento interno por si aprovado, o qual poderá prever a existência de uma comissão executiva a nomear pela direção de entre os seus elementos e definir as respetivas funções.

2- A direção reúne-se, validamente, com a presença de, pelo menos, metade dos seus elementos em exercício efetivo e as deliberações são tomadas por maioria simples, tendo o presidente, ou quem o substitua, voto de qualidade.

3- De cada reunião será elaborada ata donde constem as deliberações e as declarações de voto, se as houver, que será assinada por todos os que nela tenham participado.

4- O sindicato obriga-se, necessariamente, em todos os seus

atos e contratos com a assinatura conjunta de dois elementos efetivos da direção, podendo esta competência ser delegada.

Artigo 34.º

Constituição e funcionamento dos secretariados das delegações regionais

1- O sindicato tem delegações regionais em Centro, Norte e Sul e Regiões Autónomas.

2- O secretariado da delegação regional é constituído por elementos da direção com local de trabalho e/ou residência na respetiva área.

3- A direção aprovará a composição dos secretariados das delegações.

4- O secretariado da delegação regional funcionará nos termos do regulamento interno, a aprovar pela direção, o qual definirá as suas competências.

Artigo 35.º

Competências dos secretariados das delegações regionais

1- Sem prejuízo do que se dispuser no regulamento interno previsto no número 4 do artigo anterior, compete ao secretariado da delegação regional representar a direção na coordenação das secções regionais da sua área.

2- A direção poderá atribuir ou delegar outras competências no secretariado da delegação regional.

SECÇÃO VI

Conselho fiscalizador de contas

Artigo 36.º

Constituição e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas é o órgão de fiscalização financeira e patrimonial do sindicato e é constituído por três elementos efetivos e três suplentes.

2- O conselho fiscalizador de contas é eleito pela assembleia geral, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos, validamente expressos.

3- As listas concorrentes deverão integrar, preferencialmente, elementos efetivos e suplentes com local de trabalho e/ou residência nas áreas das delegações regionais do Centro, do Norte e do Sul e Regiões Autónomas;

4- O presidente é o primeiro elemento da lista mais votada e na primeira reunião serão eleitos, de entre os restantes elementos, o primeiro e o segundo secretários.

5- O conselho fiscalizador de contas reúne-se ordinariamente para emissão de parecer sobre o relatório e contas e orçamento anual, e extraordinariamente sempre que convocada pelo seu presidente, por iniciativa deste ou da maioria dos seus elementos.

6- As deliberações do conselho são tomadas por maioria, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 37.º

Competências do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas tem acesso a toda a documentação de caráter administrativo, contabilístico e financeiro do sindicato, reunindo-se com a direção sempre que julgue necessário.

2- Os elementos do conselho fiscalizador de contas serão convocados para todas as reuniões do conselho geral e deverão participar obrigatoriamente naquelas em que sejam apreciadas as contas e o orçamento, sempre sem direito a voto.

3- Em especial, compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar todos os registos e documentos contabilísticos do sindicato;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas e o orçamento anual, a apresentar pela direção ao conselho geral;

c) Apresentar ao conselho geral e à direção todas as sugestões que, no domínio da gestão financeira, julgue de interesse para a vida do sindicato ou de instituições, empresas ou outras entidades em que este participe.

SECÇÃO VII

Conselho de disciplina

Artigo 38.º

Constituição e funcionamento do conselho de disciplina

1- O conselho de disciplina é o órgão com competência disciplinar sobre os sócios do sindicato e é constituído por três elementos efetivos e três suplentes.

2- O conselho de disciplina é eleito pela assembleia geral, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo considerada eleita a lista que obtiver o maior número de votos, validamente expressos.

3- As listas concorrentes deverão integrar, preferencialmente, elementos efetivos e suplentes com local de trabalho e/ou residência nas áreas das delegações regionais do Centro, do Norte e do Sul e Regiões Autónomas;

4- O presidente é o primeiro elemento da lista mais votada e na primeira reunião serão eleitos, de entre os restantes elementos, o primeiro e o segundo secretários.

5- O conselho de disciplina reúne-se sempre que convocada pelo seu presidente, por iniciativa deste ou da maioria dos seus elementos.

6- As deliberações do conselho são tomadas por maioria, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 39.º

Competências do conselho de disciplina

1- O conselho de disciplina detém o poder disciplinar sobre os sócios do sindicato, nos termos e limites destes estatutos e do regulamento disciplinar.

2- Compete ao conselho de disciplina propor ao conselho geral o regulamento disciplinar.

3- Os elementos do conselho de disciplina serão convocados para todas as reuniões do conselho geral e deverão participar obrigatoriamente naquelas em que sejam apreciadas questões sobre matéria disciplinar, sempre sem direito a voto.

CAPÍTULO IV

Organização sindical na empresa, nas secções regionais e dos reformados

Artigo 40.º

Secções sindicais

O sindicato organiza-se em:

- a) Secções sindicais de empresa;
- b) Secções sindicais regionais;
- c) Secções sindicais de reformados.

Artigo 41.º

Âmbito

1- As secções sindicais de empresa correspondem a uma única entidade onde existam mais de 50 sócios a nível nacional e no ativo.

2- O âmbito geográfico das secções sindicais regionais é o definido no regulamento das secções sindicais, abrangendo os sócios no ativo que nelas exercem a sua atividade e os reformados ali residentes.

3- As secções sindicais de reformados funcionam junto das delegações regionais do Centro, do Norte e do Sul e Regiões Autónomas, abrangendo os sócios nessa situação não integrados em secções sindicais regionais.

Artigo 42.º

Organização e funcionamento

1- As secções sindicais regem-se pelo disposto nestes estatutos e pelo regulamento aprovado pela direcção.

2- As secções sindicais de empresa são coordenadas directamente pela direcção.

3- As secções sindicais regionais e as de reformados são coordenadas pelo secretariado da delegação regional respectiva.

Artigo 43.º

Constituição do secretariado

1- O secretariado é o órgão executivo da secção sindical e é composto conforme o disposto nas alíneas seguintes:

- a) Um elemento nas secções com mais de 50 associados e menos de 500;
 - b) Três elementos nas secções com mais de 500 associados e menos de 1500;
 - c) Cinco elementos nas secções com 1500 ou mais associados.
- 2- O preenchimento dos mandatos previstos nas alíneas b)

e c) do número anterior é feito através da aplicação da média mais alta do método de *Hondt* aos resultados obtidos por cada uma das listas concorrentes, no respeito pela ordem de sequência nela estabelecida, a começar pelo primeiro candidato.

3- O mandato dos elementos do secretariado é de quatro anos, inicia-se com a tomada de posse e o seu termo coincide com o do conselho geral, mantendo-se, contudo, em funções até à posse do novo secretariado eleito.

Artigo 44.º

Competências do secretariado da secção sindical

Compete ao secretariado da secção sindical exercer todas as atribuições que lhe sejam cometidas por estes estatutos e pelo regulamento das secções sindicais, nomeadamente:

- a) Executar as deliberações da direcção ou de qualquer dos outros órgãos centrais do sindicato;
- b) Dinamizar e coordenar a atividade sindical na sua área e, em especial, promover a sindicalização;
- c) Colaborar na promoção e na defesa dos princípios fundamentais do sindicato e na concretização dos seus fins;
- d) Dar conhecimento à direcção ou ao conselho geral de situações detetadas na sua área, nomeadamente quanto à aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- e) Convocar e coordenar as reuniões de delegados sindicais da secção e dinamizar a sua atividade;
- f) Apreciar a situação sindical na sua área e dirigir aos órgãos centrais do sindicato recomendações de sua iniciativa;
- g) Gerir, com eficiência, os recursos financeiros e outros meios patrimoniais postos à disposição da secção sindical;
- h) Representar o sindicato quando, para o efeito, tenha recebido delegação da direcção.

Artigo 45.º

Funcionamento do secretariado da secção sindical

1- Os elementos dos secretariados com mais de um elemento elegem, de entre si, o secretário-coordenador e definem as funções dos restantes.

2- Em caso de empate na votação, será designado secretário-coordenador um elemento indicado pela lista mais votada.

3- Nos secretariados sindicais com apenas um elemento, a função de secretário-coordenador é desempenhada por este.

4- O exercício de funções sindicais a tempo inteiro nos secretariados das secções sindicais rege-se pelo disposto no regulamento das secções sindicais.

Artigo 46.º

Representação das secções sindicais no conselho geral

1- As secções sindicais são representadas no conselho geral de acordo com o disposto nas alíneas seguintes:

- a) Pelo secretário-coordenador quando a secção sindical tenha menos de 500 sócios;
- b) Pelo secretário-coordenador e mais um elemento do secretariado quando a secção sindical tenha de 500 a 1500 sócios;

c) Pelo secretário-coordenador e mais dois elementos do secretariado quando a secção sindical tenha 1500 ou mais sócios.

2- O segundo e terceiro elementos referidos no número anterior resultam da aplicação da média mais alta do método de *Hondt* aos resultados obtidos por cada uma das listas concorrentes, no respeito pela ordem de sequência nela estabelecida, a começar pelo primeiro candidato.

Artigo 47.º

Comissão provisória da secção sindical

1- Nos casos em que não exista secretariado numa secção sindical, por não ter havido eleição, por este ter perdido a maioria dos seus elementos ou, ainda, no período de instalação de novas secções sindicais, a MAG deve nomear uma comissão provisória, constituída por três elementos, tendo em conta as tendências sindicais mais representativas da secção.

2- A comissão provisória exercerá funções até à tomada de posse do secretariado que vier a ser eleito em eleições convocadas pela MAG no prazo de 12 meses posteriores à ocorrência dos factos que determinaram a situação.

3- Os elementos das comissões provisórias referidas neste artigo têm direito a participar nas reuniões do conselho geral, sem direito de voto.

Artigo 48.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais representam, junto do secretariado da secção sindical, os associados da sua área de representação e são elementos de ligação recíproca, nos termos do regulamento dos delegados sindicais.

2- Os delegados sindicais das empresas com menos de 50 sócios elegerão, de entre si, por voto direto e secreto, um representante para participar nas reuniões do conselho geral, sem direito de voto.

3- O regulamento acima referido é aprovado pelo conselho geral, sob proposta da direção, e contém, nomeadamente, as normas para eleição e destituição por escrutínio direto e secreto, e os direitos previstos na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva aplicável.

CAPÍTULO V

Eleições

Artigo 49.º

Convocação da assembleia geral eleitoral

1- A convocação da assembleia geral eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral (MAG) ou a quem o substitua.

2- A convocatória deverá indicar o dia e hora da realização do ato eleitoral, será difundida através de edital afixado na sede, delegações e secções sindicais do sindicato, de circular enviada aos associados e da publicação de anúncio da convocatória em, pelo menos, dois dos órgãos de comunicação social mais lidos do País.

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral

1- Só podem ser eleitos os sócios que se tenham inscrito no sindicato até cento e oitenta dias antes da data da realização das eleições respetivas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;

b) Se encontrem no exercício de funções no governo da República, nos governos regionais, nos órgãos executivos da administração regional e local em regime de tempo completo, ou nos órgãos de gestão e de fiscalização das entidades referidas no artigo 1.º

Artigo 51.º

Processo eleitoral

1- Todo o processo eleitoral para os órgãos do sindicato, incluindo o apuramento e divulgação de resultados, é da competência e responsabilidade da MAG, que para o efeito proporá para aprovação em conselho geral o regulamento eleitoral.

2- O regulamento eleitoral deverá prever a possibilidade de repetição do acto eleitoral circunscrito ao local ou secção onde tenham ocorrido anomalias que tornem inválidas as eleições nesse local ou secção;

3- Os cadernos eleitorais serão afixados na sede, delegações e secções regionais do sindicato a partir do vigésimo dia após a data da convocatória do ato eleitoral e incluirão todos os sócios inscritos até cento e oitenta dias antes da data da realização da assembleia geral eleitoral.

4- Após a sua afixação, qualquer associado pode reclamar de eventuais irregularidades até ao décimo dia da sua afixação, para a MAG, que terá 48 horas para decidir.

Artigo 52.º

Candidaturas

1- Os processos de candidatura aos órgãos do sindicato referidos no artigo anterior serão entregues à MAG, sendo identificados por ordem alfabética da sua apresentação e conterão, obrigatoriamente, a lista de candidatos, os termos de aceitação e a lista dos subscritores;

2- As listas terão de ser entregues à MAG até sessenta dias antes da data marcada para as eleições, contendo os nomes completos e o número de associado de todos os candidatos efetivos e suplentes;

3- Os termos de aceitação serão individuais;

4- Os subscritores serão identificados pelo nome completo e número de associado;

5- A MAG verificará a regularidade das diversas candidaturas e no prazo de setenta e duas horas após a apresentação das mesmas decidirá pela sua regularidade;

6- No caso de eventuais irregularidades, as mesmas serão comunicadas à respetiva lista, que disporá do prazo de setenta e duas horas para suprimi-las.

Artigo 53.º

Campanha eleitoral

Sob proposta da direção, o conselho geral aprovará o apoio financeiro ou outros, a atribuir às listas que concorram aos diversos órgãos do sindicato.

Artigo 54.º

Votação

1- A votação é exercida por uma das seguintes formas:

- a) Presencial;
- b) Através dos meios digitais;
- c) Por correspondência, a solicitação do sócio.

2- O regulamento eleitoral fixará as normas aplicáveis aos diversos tipos de votação.

3- A votação através dos meios digitais pode ter início no segundo dia anterior ao fixado para a votação presencial.

4- Os votos por correspondência deverão dar entrada na MAG até 24 horas antes do encerramento da votação, contendo o respetivo envelope a indicação expressa de que foram expedidos através do serviço público de correios.

5- O processo de votação deverá, obrigatoriamente, garantir o secretismo do voto e a não adulteração do mesmo.

6- É vedada a divulgação de resultados parciais antes de encerrada a totalidade das mesas de voto.

Artigo 55.º

Fiscalização do processo eleitoral

1- No dia seguinte ao prazo limite para entrega de listas aos diversos órgãos do sindicato será constituída uma comissão fiscalizadora eleitoral, composta pelo presidente da MAG e por um elemento de cada lista concorrente aos órgãos centrais do sindicato, que para o efeito será credenciado pela respetiva lista.

2- A comissão fiscalizadora eleitoral verificará todo o processo eleitoral e elaborará relatórios para a MAG sobre eventuais irregularidades do processo eleitoral.

3- A comissão fiscalizadora eleitoral providenciará no sentido de que, e até 15 dias antes do ato eleitoral, sejam afixadas na sede, delegações e secções sindicais do sindicato, bem como assegurada distribuição por todos os associados do sindicato, o programa e a declaração de princípios das listas candidatas.

4- O regulamento eleitoral fixará as normas a que deve obedecer a constituição de comissões fiscalizadoras eleitorais para as secções sindicais.

Artigo 56.º

Direito ao recurso

1- Nos termos legais e regulamentares, cabe recurso para o conselho geral, sem efeito suspensivo, de todas as decisões tomadas pela MAG e/ou comissão fiscalizadora eleitoral.

2- O regulamento eleitoral definirá o objecto e a tramitação dos recursos de todo o processo eleitoral.

3- Todos os casos omissos serão regulados nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Exercício de funções, suspensão e perda de mandatos

Artigo 57.º

Posse dos órgãos centrais e de base

1- A posse nos respetivos cargos é conferida a todos os elementos eleitos para os diversos órgãos centrais e de base do sindicato pelo presidente da MAG.

2- A posse dos elementos da MAG e da direção realizar-se-á até ao oitavo dia subsequente ao do apuramento final e global dos resultados.

3- Os 24 elementos do conselho geral eleitos pela assembleia geral tomam posse no início da primeira sessão deste órgão.

4- A posse dos secretariados das secções sindicais poderá ser conferida pelo secretário-coordenador cessante, por delegação do presidente da MAG, nos 10 dias seguintes ao do apuramento final e global do resultado da respetiva eleição.

Artigo 58.º

Perda de quórum de funcionamento da MAG, da direção, do conselho de disciplina ou do conselho fiscalizador de contas

Caso a MAG, a direção, o conselho de disciplina ou o conselho fiscalizador de contas tenham menos de metade dos seus elementos efetivos no exercício de funções, em resultado de perda de mandato dos restantes, aplica-se o disposto neste capítulo.

Artigo 59.º

Substituição dos órgãos centrais e de base em caso de destituição ou perda de quórum de funcionamento

1- Nos casos de substituição dos órgãos centrais e de base por destituição ou em caso de perda de quórum de funcionamento, o conselho geral reunirá no prazo máximo de três dias, contados sobre a data do apuramento final e global de resultados da assembleia geral eleitoral que procedeu à destituição ou da data em que a MAG constatou a perda de quórum de funcionamento, a fim de, por sufrágio direto e secreto de listas completas, constituídas de entre os seus elementos, eleger uma comissão provisória de três elementos para substituir a MAG, conselho de disciplina, conselho fiscalizador de contas, e uma outra de sete elementos para substituir a direção.

2- O conselho geral designará, ainda, dois elementos por cada secção sindical para assegurar a gestão corrente da secção.

3- À eleição referida no número um aplicar-se-á a regra da média mais alta do método de *Hondt* e a(s) comissão(ões) eleita(s) entrará(ão) imediatamente em funções.

4- À comissão provisória que substitua a direção competirá, apenas, proceder à gestão corrente do sindicato.

5- O presidente da comissão provisória que substituiu a MAG, ou quem o substituir, convocará eleições antecipadas para a MAG, para a direção, conselho de disciplina, conse-

lho fiscalizador de contas, 24 elementos para o conselho geral e secretariados das secções sindicais no prazo máximo de oito dias após a eleição no conselho geral referida no número 1, ou para os órgãos que perderam o quórum de funcionamento no prazo máximo de oito dias após a eleição referida no número anterior.

6- Os órgãos eleitos nos termos do número anterior, apenas completarão o mandato dos órgãos cessantes.

7- Os órgãos destituídos manter-se-ão em funções até serem substituídos, cabendo recurso para o conselho geral das suas deliberações no período transitório.

Artigo 60.º

Pedido de demissão dos elementos da MAG, direção, conselho de disciplina ou conselho fiscalizador de contas

1- Caso a maioria dos elementos da MAG, direção, conselho de disciplina ou conselho fiscalizador de contas peçam a demissão, mas continuem a assegurar o exercício de funções, o presidente da MAG, ou quem o substituir, convocará eleições antecipadas para a MAG, direção, conselho de disciplina, conselho fiscalizador de contas e 24 elementos para o conselho geral e secretariados das secções sindicais, no prazo máximo de oito dias após a receção do pedido de demissão.

2- À direção competirá, apenas, proceder à gestão corrente do sindicato.

3- Os órgãos eleitos nos termos do número um apenas completarão o mandato dos órgãos cessantes.

Artigo 61.º

Suspensão e perda de mandatos

1- A suspensão ou perda de mandato de um qualquer elemento dos órgãos eleitos pela assembleia geral implica, necessariamente, a suspensão ou perda do seu mandato no conselho geral.

2- Em caso de suspensão ou perda de mandato de algum elemento das listas concorrentes aos 24 elementos para o conselho geral ou de um secretariado de secção sindical, este será substituído pelo elemento seguinte na ordem da lista pela qual foi eleito e, uma vez esgotada a referida lista, não haverá substituição.

3- A suspensão de mandato pode ser solicitada ao presidente da MAG por um período máximo de seis meses seguidos, renovável uma única vez, nas condições estabelecidas no regulamento eleitoral.

4- A perda de mandatos ocorre em resultado de:

- a) Aplicação da inerente sanção disciplinar;
- b) Por falecimento;
- c) Ausências injustificadas ou alteração da sua situação como sócio, conforme previsto no regulamento eleitoral;
- d) Perda da qualidade de sócio;
- e) Renúncia;
- f) Após a posse ser abrangido pela lei das incapacidades civis em vigor;
- g) Sendo elementos dos secretariados sindicais passarem

a exercer funções fora da sua área de representação sindical;

h) Passarem a exercer no governo da República, nos governos regionais, nos órgãos executivos da administração regional e local em regime de tempo completo, ou nos órgãos de gestão e de fiscalização das entidades referidas no artigo 1.º

CAPÍTULO VII

Regime financeiro

Artigo 62.º

Orçamento

O orçamento anual do sindicato, como instrumento de previsão de receitas e despesas, é um indicador de gestão e é aprovado pelo conselho geral até 15 de dezembro do ano anterior àquele a que respeita, sendo a sua vigência coincidente com o ano civil.

Artigo 63.º

Relatório de atividades, balanço e contas

O relatório de atividades, o balanço e as contas anuais, consolidados, do sindicato são aprovados pelo conselho geral até 31 de março do ano seguinte àquele a que respeitam.

Artigo 64.º

Receitas e despesas

1- Constituem receitas do sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) As receitas provenientes de serviços prestados;
- d) As transmissões gratuitas feitas a favor do sindicato em vida ou por morte de associados ou de terceiros;
- e) As receitas provenientes de dividendos, lucros ou proventos das entidades de que faça parte;
- f) Outras receitas.

2- As despesas do sindicato serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas atividades, estritamente efetuadas no respeito pelos princípios e fins enunciados nestes estatutos.

Artigo 65.º

Fundos especiais

O sindicato terá os fundos especiais que sejam aprovados pelo conselho geral, sob proposta da direção.

Artigo 66.º

Aplicação de saldos

As contas do exercício elaboradas pela direção, com o parecer do conselho fiscalizador de contas, a apresentar ao conselho geral, nos termos destes estatutos, conterão uma proposta para aplicação dos saldos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do sindicato.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

Artigo 67.º

Composição transitória dos órgãos sociais

1- Com a aprovação e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos presentes estatutos ficam constituídos corpos gerentes transitórios do Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato, os atuais órgãos sociais.

2- Se outros sindicatos se integrarem neste, os elementos dos seus órgãos sociais passam a fazer parte dos corpos gerentes transitórios referidos no número anterior, nos termos definidos no ato de integração.

3- Os órgãos sociais constituídos nos termos do número 1 e número 2, ficam investidos de todos os poderes e competências que estatutariamente estão, respetivamente, atribuídos à MAG, à direção, ao conselho fiscalizador de contas e ao conselho de disciplina, até à tomada de posse dos membros eleitos na primeira eleição a que se refere o artigo 70.º

4- O funcionamento dos órgãos sociais referidos no número anterior rege-se por regulamento interno de cada um dos órgãos, podendo o regulamento da direção prever a existência de uma comissão executiva e respetivas funções, a nomear de entre os seus elementos.

5- O conselho geral do MAIS Sindicato, até às eleições referidas no número 3 do presente artigo, é constituído por todos os elementos dos órgãos sociais.

6- As seções sindicais ou delegações mantêm-se até à tomada de posse dos elementos eleitos, conforme se refere no número 2 do presente artigo.

7- Os delegados sindicais mantêm-se em funções até ao termo dos respetivos mandatos e serem substituídos.

8- Os demais órgãos eleitos mantêm-se em vigor até novas eleições.

Artigo 68.º

Regulamentos e normas em vigor

1- Os regulamentos e normas à data da criação do MAIS Sindicato mantêm-se em vigor até serem substituídos por outros ou revogados pelo conselho geral ou órgão com competência para o efeito.

2- Em caso de colisão de normas regulamentares em vigor nos sindicatos que venham a integrar o MAIS Sindicato, competirá à direção proceder à respetiva harmonização.

3- Até 120 dias após a tomada de posse dos órgãos centrais do MAIS Sindicato, os órgãos com competência para o efeito deverão aprovar os novos regulamentos internos e normas de funcionamento.

Artigo 69.º

Quotização sindical

Os regimes de quotização sindical existentes em cada um dos sindicatos que venham a integrar o MAIS Sindicato manter-se-ão em vigor até à aprovação do regulamento de quotização previsto nestes estatutos.

Artigo 70.º

Primeira eleição

1- A primeira eleição realizar-se-á no prazo de um ano após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* do registo e respetiva aprovação, pela DGERT, da fusão por integração referida no artigo 67.º, número 2.

2- A eleição referida no número anterior será, em todo o caso, sempre marcada até ao final de setembro de 2021, devendo ser realizada até ao final de dezembro de 2021.

3- As listas concorrentes à direção serão constituídas por 24 elementos efetivos e 3 suplentes, não podendo nenhum sindicato que venha a integrar o MAIS Sindicato ter mais de 50 % do número de elementos efetivos.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 71.º

Fusão ou extinção

O processo de fusão ou extinção do sindicato rege-se pelo disposto nos artigos respeitantes às competências da direção, assembleia geral e do conselho geral.

Artigo 72.º

Símbolo e bandeira do sindicato

O símbolo e a bandeira do sindicato são aprovados pelo conselho geral.

Artigo 73.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 74.º

Casos omissos

Os casos omissos serão regulados de harmonia com os princípios destes estatutos, da lei e nos princípios gerais de direito.

Registado em 7 de julho de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 194 do livro n.º 2.

SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos que passa a denominar-se SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 13 de junho de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2020.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

(Denominação e âmbito)

1- O SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas, adiante designado abreviadamente SITEU ou sindicato, é a associação sindical que, regendo-se por estes estatutos e pelas normas legais aplicáveis, representa os enfermeiros nele filiados.

2- A área de jurisdição do sindicato compreende todo o território de Portugal e, por isso, na sua denominação aparece a expressão «Todos os Enfermeiros».

3- Durará por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

(Sede)

1- A sede do SITEU é no distrito de Braga.

2- Provisoriamente o SITEU está instalado na Rua da Fonte, 73, Rés do Chão, 4730-574 Soutelo, Vila Verde.

3- A direção ou a assembleia geral poderão mudar a sede para qualquer outro sítio da localidade prevista no número 1.

4- Logo que se justifique poderão ser criadas, modificadas ou extintas delegações regionais, que se regerão por estes estatutos e por regulamentos próprios aprovados pela direção, depois de ouvido o conselho geral, os quais deverão ser submetidos à apreciação na reunião ordinária posterior da assembleia geral (não eleitoral).

CAPÍTULO II

Princípios, fins e competências

Artigo 3.º

(Ação sindical independente, livre, autónoma, democrática e solidária)

1- O SITEU baseia e orienta a sua organização e a sua atuação pelos ideais e princípios da independência, da autonomia, da liberdade, da democracia e da solidariedade entre todos os trabalhadores, sempre no respeito pelo que sobre tal matéria consta na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho.

2- O SITEU exercerá a sua atividade com independência relativamente às entidades empregadoras, ao estado, ao poder político, aos partidos e a outras organizações políticas, às instituições religiosas e agrupamentos de carácter confessional.

3- O SITEU afirma-se como sindicato não alinhado nem integrado em qualquer federação, confederação ou central sindical (até deliberação em contrário da assembleia geral), mas estará sempre aberto e disponível para a solidariedade e unidade em ações concretas com outras organizações sindicais, que, segundo a sua avaliação caso a caso, concorram para a promoção e defesa dos objetivos e fins que perfilha.

4- O SITEU, no respeito pelos princípios, fins e objetivos que o distinguem, empenhar-se-á de modo especial na promoção da unidade de todos os enfermeiros a trabalhar em Portugal.

Artigo 4.º

(Fins e competências)

1- O SITEU tem por finalidade a promoção e desenvolvimento da solidariedade entre os trabalhadores, em especial os enfermeiros, a defesa dos seus interesses e o empenho na criação de condições de trabalho dignas e motivadoras para a realização dos objetivos socioprofissionais e pessoais de cada um.

2- Para a realização dos referidos fins, o SITEU exercerá as competências que a lei lhe atribui e consente, como associação sindical, cabendo-lhe designadamente e além do mais:

a) promover, organizar e apoiar ações de reivindicação para satisfação dos anseios dos trabalhadores que representa;

b) informar os associados das atividades por si desenvolvidas, adotando e cumprindo os princípios da transparência e da participação no SITEU, como «casa comum de todos os seus filiados»;

c) dar prioridade e todo o relevo às questões emergentes do contrato individual de trabalho de cada enfermeiro associado, prestando a todos os filiados informações e assistência jurídica, sempre que necessário através de advogado, nos termos de regulamento interno;

d) celebrar convenções coletivas de trabalho e zelar pelo seu cumprimento;

e) declarar a greve e pôr-lhe termo;

f) participar na elaboração das leis laborais, dando pareceres, tomando posições e participando em reuniões ou debates sobre os assuntos e os direitos dos filiados, em especial;

g) promover ações de formação profissional;

h) manter disponibilidade para a ação com outras associações sindicais, sempre que tal se justifique em função de objetivos comuns;

i) receber e gerir com critério e transparência as receitas do sindicato.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 5.º

(Filiação e categorias de sócios)

1- O SITEU tem o propósito de ser um sindicato diferente para os enfermeiros, em que todos se sintam em casa própria, como iguais e sem tabus, sem discriminações e sem deixar ninguém no esquecimento - independentemente de trabalharem por contrato individual de trabalho ou com vínculo de emprego público ou obrigados a falsos recibos verdes; de trabalharem numa IPSS ou numa clínica privada; num hospital público ou do setor privado; numa unidade saúde do SNS, no CRI, em estabelecimentos prisionais ou noutra serviço de

cuidados de saúde complementar de diferente natureza; no SAMS ou num estabelecimento da saúde das Misericórdias; enfim, seja onde for e qualquer que seja a natureza da sua relação laboral por conta de outrem.

2- Podem, por isso, filiar-se no SITEU todos aqueles que, em Portugal, no referido âmbito e condições, estejam habilitados a exercer a profissão, estejam inscritos na Ordem dos Enfermeiros, prestem serviços de enfermagem por conta de outrem.

3- Poderão beneficiar de apoio do SITEU os profissionais de enfermagem à procura de trabalho por conta de outrem, nos termos a definir por regulamento interno.

4- Pode manter a qualidade de filiado o enfermeiro que deixe de exercer a sua atividade, por qualquer causa, desde que não passe a exercer outra atividade não representada pelo SITEU e não lhe seja aplicável o disposto no número 1 do artigo 6.º

5- São considerados sócios fundadores todos os que participaram na assembleia constituinte e ainda os que aderirem ao SITEU no primeiro trimestre da existência deste, podendo beneficiar de estatuto próprio a aprovar em regulamento da assembleia geral.

6- Por deliberação da assembleia ou nos termos em que esta regulamente, poderá ser instituída ou atribuída a qualificação ou distinção de sócia/a honorária/o.

7- O pedido de admissão ou readmissão de sócio é feito por escrito, em modelo próprio, em papel ou por via digital.

8- Tal pedido, sem prejuízo de outros elementos que venham a constar do modelo de inscrição aprovado pela direção, conterá: o nome completo, o número de cartão de cidadão e número de contribuinte fiscal, a residência, contactos (telefone e endereço eletrónico), as habilitações, situação profissional, número de inscrição na Ordem.

9- A admissão depende de declaração escrita de autorização de desconto da quota sindical pela entidade empregadora ou, em casos excecionais fundamentados, do compromisso do seu pagamento mediante declaração escrita de autorização de débito na conta bancária do próprio, cujo IBAN identificará.

10- O pedido implica a aceitação destes estatutos e regulamentos internos.

11- A direção deliberará no prazo de trinta dias contados da data do pedido.

12- Em caso de recusa, as razões que a fundamentam devem ser comunicadas ao requerente no prazo de cinco dias a contar da deliberação, através de carta escrita ou comunicação eletrónica.

13- Da recusa cabe recurso para o conselho geral, que deliberará, em última instância, na primeira sessão que se realizar após o recebimento do recurso.

14- O recurso, com as razões da discordância e indicação das respetivas provas, será dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral e deverá dar entrada no SITEU no prazo de dez dias a contar da data da receção da comunicação de recusa.

Artigo 6.º

(Perda da qualidade de sócio)

1- Perde a qualidade de sócio o trabalhador que deixe de

ter as respetivas condições para a admissão, que peça a demissão ou que seja objeto da sanção disciplinar de expulsão.

2- O pedido de demissão de sócio faz-se mediante comunicação escrita à direção.

Artigo 7.º

(Quotização)

1- A quotização sindical mensal é de 2 % do valor do salário mínimo nacional.

2- Está isento do pagamento de quotas, sem prejuízo do pleno exercício dos seus direitos, o associado que se encontre *i)* à procura de emprego e sem direito a subsídio desemprego, ou *ii)* preso preventivamente por motivo de atuação como sócio do sindicato ou devido ao desempenho de qualquer cargo ou missão que lhe tenha sido cometida por aquele.

Artigo 8.º

(Direitos)

1- O SITEU reconhece a todos os filiados o direito de participação e intervenção democrática nas atividades a desenvolver e nas orientações a seguir.

2- O SITEU fomentará a participação ativa de todos os associados para a expansão do sindicato, para a promoção da unidade e para a realização dos objetivos a atingir, assegurando o direito de tendência sindical como meio de garantir a livre expressão de diferentes correntes sindicais.

3- São designadamente direitos dos sócios, nos termos destes estatutos e de regulamentos internos:

a) ser informado de toda a atividade do sindicato e de cada um dos seus órgãos;

b) beneficiar gratuitamente de informação jurídica e do patrocínio por advogado, em todas as questões de natureza laboral emergentes da execução ou extinção do contrato individual de trabalho;

c) participar e intervir em toda a atividade do SITEU;

d) eleger e ser eleito para os órgãos sociais e estruturas de base do SITEU;

e) requerer a convocação da assembleia geral;

f) receber do SITEU, quando desempenhar funções nos órgãos ou estruturas do sindicato, compensações de valor igual às quantias que deixar de receber da entidade empregadora e o reembolso de despesas resultantes da sua ação sindical, nos termos regulamentados ou decididos pela direção;

g) solicitar a demissão de associado;

h) receber o cartão de identidade de sócio e ter acesso aos estatutos, aos regulamentos internos, às convenções coletivas de trabalho e protocolos celebrados pelo SITEU.

Artigo 9.º

(Deveres)

São nomeadamente deveres do sócio:

1- Participar e intervir nas atividades do SITEU e manter-se informados sobre elas;

2- Desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado nos termos destes estatutos ou regulamentos internos;

3- Cumprir e respeitar os estatutos, os regulamentos e as deliberações legítimas dos órgãos do SITEU;

4- Agir solidariamente na defesa dos objetivos do SITEU e dos interesses dos associados;

5- Pagar pontualmente as quotas ou assegurar o pagamento por desconto na retribuição pela entidade empregadora;

6- Comunicar ao SITEU, no prazo de 10 dias, a mudança de residência e outras alterações dos dados fornecidos aquando da admissão;

7- Havendo atraso no pagamento das quotas, consideram-se suspensos os direitos de sócio, incluído o de apoio jurídico, até à sua liquidação e ao cumprimento do disposto no número 8 do artigo 5.º

CAPÍTULO IV

Ação disciplinar, processo e sanções

Artigo 10.º

(Ação disciplinar)

A ação disciplinar é exercida pela direção e, na fase de recurso, pelo conselho geral.

Artigo 11.º

(Garantia de defesa)

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada, sem a audiência do sócio e sem as garantias de defesa, no respetivo processo disciplinar escrito.

Artigo 12.º

(Processo disciplinar)

1- O processo disciplinar pode ser antecedido por uma fase preliminar de averiguações, em prazo não superior a 30 dias contados a partir da data em que a direção ou o seu presidente tomar conhecimento de situações ou comportamentos suscetíveis de constituírem infração.

2- O processo disciplinar inicia-se por decisão do presidente da direção, por iniciativa própria ou face a participações recebidas, o qual nomeará instrutor para, no prazo máximo de 15 dias, formular a acusação e enviá-la por escrito ou correio eletrónico, promover as diligências de prova e, em relatório final escrito (em papel ou via digital), no prazo máximo dos 35 dias seguintes, propor ao presidente da direção o arquivamento ou a sanção a aplicar, por decisão da direção.

3- O arguido, recebida a acusação, terá dez dias para apresentar a sua defesa, por escrito, em papel ou por correio eletrónico, juntar provas documentais e/ou indicar testemunhas a serem ouvidas, que apresentará, não sendo ouvidas mais de três por cada facto, podendo ainda requerer a prestação de declarações por si, sobre factos que especificará.

4- Da decisão da direção caberá recurso para o conselho geral, que decidirá em definitivo, no prazo de 30 dias.

Artigo 13.º

(Sanções disciplinares)

Podem ser aplicadas as sanções de *a)* repreensão por es-

crita; *b)* suspensão até noventa dias dos direitos de associado; *c)* de perda do mandato ou destituição do cargo; e *d)* de expulsão, em caso de grave violação de deveres.

CAPÍTULO V

Dos órgãos, estruturas e mandatos

Artigo 14.º

(Órgãos, estruturas e duração dos mandatos)

1- Os órgãos do sindicato são:

a) a assembleia geral;

b) a mesa da assembleia geral;

c) a direção;

d) e o conselho fiscal.

5- A mesa, a direção e o conselho fiscal são eleitos em assembleia geral eleitoral.

6- É admitida a participação de membros em mais de um órgão, com exceção do conselho fiscal, desde que aqueles não ultrapassem 1/3 do total dos membros.

7- A duração dos respetivos mandatos é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

8- Os membros dos órgãos eleitos mantêm-se no exercício efetivo de funções até serem empossados os respetivos sucessores, nos termos dos estatutos, regulamentos ou deliberação da assembleia geral.

9- Cada órgão elaborará o regimento do seu funcionamento interno.

10- Qualquer órgão eletivo, por decisão aprovada pela maioria dos seus efetivos, pode destituir e substituir no cargo, por um suplente, o membro em efetividade de funções que fique e se declare impedido ou, após audiência prévia por escrito, com possibilidade de resposta no prazo de oito dias após a interpelação e informação das razões da intenção da substituição, dê faltas repetidas a reuniões, revele falta de empenho ou não cumpra tarefas inerentes ao cargo ou resultantes de decisões colegiais.

11- A organização do sindicato compreenderá ainda, o conselho geral, os delegados sindicais e o colégio destes, bem como as tendências sindicais.

Artigo 15.º

(Assembleia geral)

1- A assembleia geral é o órgão máximo do SITEU e é composta por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.

2- A assembleia geral tem funções deliberativas; decide por maioria simples dos votos dos sócios participantes, salvo nos casos expressamente previstos nestes estatutos, sendo secreto o voto para eleições dos órgãos e respetiva destituição; reúne no local ou locais indicados na respetiva convocatória e à hora marcada, se estiverem presentes a maioria dos

sócios ou, caso contrário, uma hora depois, com qualquer número de sócios, sem prejuízo de, no caso de eleições ou deliberações por referendo, a assembleia funcionar desde a abertura até ao encerramento das urnas de voto, nas mesas criadas pela mesa da assembleia geral, conforme o previsto nestes estatutos, em regulamento ou deliberação do conselho geral.

3- Compete à assembleia geral:

a) eleger a mesa, a direção e o conselho fiscal;

b) apreciar e deliberar em sessões ordinárias, cada ano, sob proposta da direção, o programa de ação e o orçamento, até ao fim de janeiro do respetivo ano, e o relatório de gestão e contas do ano anterior, até ao fim de março;

c) reunir extraordinariamente para as demais competências das alíneas seguintes ou outras, sempre que convocada pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento escrito fundamentado, com indicação da ordem de trabalhos, pela direção, pelo conselho geral, por uma tendência ou tendências unidas representando, no mínimo, 20 % dos sócios, ou por 25 % dos sócios, devendo em qualquer caso os requerentes comparecer à assembleia geral, sob pena de esta não se realizar, se, decorridos 60 minutos após a hora marcada na convocatória, não se encontrarem presentes pelo menos 95 % dos requerentes;

d) destituir dos cargos, no todo ou em parte, os eleitos ao abrigo da alínea a), por maioria de 3/4 dos sócios presentes, elegendo substitutos em comissão de gestão para assegurar o regular funcionamento, até novas eleições;

e) aprovar regulamentos internos ou a sua revogação, total ou parcial;

f) deliberar quanto à associação ou filiação noutras associações sindicais, bem como em organizações internacionais de trabalhadores, por maioria de 3/4 dos participantes na reunião;

g) apreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos relativos aos direitos e interesses socioprofissionais dos trabalhadores ou do SITEU, que constem da ordem de trabalhos.

Artigo 16.º

(Mesa da assembleia geral)

1- A mesa da assembleia geral será composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário; nas suas reuniões convocadas com antecedência mínima de dois dias, deliberará validamente, estando presentes pelo menos dois dos seus membros, tendo o presidente ou o seu substituto voto de qualidade, se necessário.

2- Das reuniões da mesa será lavrada ata.

3- Compete ao presidente da mesa:

a) convocar a assembleia geral, por email para cada associado e por aviso afixado nas instalações do sindicato, com a ordem de trabalhos e informando onde podem ser consultados, se for caso disso, os documentos; a convocatória indicará o local, a data e a hora da reunião; a assembleia será convocada com 8 dias de antecedência, salvo no caso de eleições, em que terá aplicação o previsto no artigo 22.º;

b) dirigir os trabalhos da assembleia geral, orientando os debates, resolvendo dúvidas e distribuindo equitativamen-

te os tempos das intervenções, dando e retirando a palavra, após advertência, a quem desrespeitar as orientações;

c) dar posse aos membros dos órgãos do sindicato eleitos ou designados;

d) assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas do livro de atas da assembleia geral, e assinar o expediente respeitante à mesa da assembleia geral;

e) assistir às reuniões da direção, quando convocado, sem direito a voto;

f) divulgar aos associados as deliberações tomadas na assembleia, em colaboração com a direção;

g) cumprir as demais funções previstas na lei, nestes estatutos, em regulamentos internos ou em deliberações da assembleia.

4- Compete ao vice-presidente coadjuvar e substituir o presidente e o secretário, nas faltas ou impedimentos destes.

5- Compete ao secretário redigir as atas, sob orientação do presidente e/ou vice-presidente, preparar e arquivar o expediente da mesa da assembleia, assegurar a identificação do associado e o registo de presenças nas assembleias e coadjuvar o vice-presidente ou substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 17.º

(Direção)

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 27.º, a direção é composta por nove membros efetivos, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e seis vogais (sendo um ou dois designados internamente para secretários da direção).

2- A direção decide ou delibera validamente nas reuniões convocadas em que participe a maioria dos seus membros efetivos, tendo o presidente ou o seu substituto voto de qualidade, se necessário.

3- Compete em especial à direção:

a) dirigir e coordenar as atividades do sindicato, de acordo com os princípios e finalidades definidas nestes estatutos e as deliberações da assembleia;

b) executar e fazer executar as demais deliberações da assembleia;

c) organizar e dirigir os serviços administrativos do sindicato;

d) elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades, o relatório de contas do exercício e o plano de atividades e orçamento anual;

e) negociar e assinar convenções coletivas de trabalho;

f) gerir e administrar o património do sindicato e transmiti-lo, por inventário, à direção que lhe suceder;

g) aceitar ou rejeitar os pedidos de inscrição de associados;

h) solicitar reuniões com outros órgãos do sindicato e realizar reuniões com os delegados sindicais;

i) promover a criação de comissões ou grupos de trabalho;

j) contratar trabalhadores ou prestadores de serviço necessários para o normal funcionamento do sindicato;

k) credenciar qualquer associado ou outrem para representar o sindicato em situações concretas;

l) indigitar delegados sindicais a serem eleitos nos respetivos locais de trabalho;

m) propor à assembleia geral alterações aos estatutos ou fazer outras propostas que entenda justificadas, incluindo a constituição dum fundo de greve e respetivo regulamento;

n) manter atualizado o ficheiro de todos os associados;

o) executar tudo o mais necessário à realização dos objetivos do sindicato e decidir sobre todas as matérias que não sejam da competência específica de outros órgãos.

4- Ao presidente da direção, sem prejuízo de poder delegar competências noutro membro da direção ou constituir mandatário para atos concretos, compete, além do mais:

a) representar o sindicato em juízo ou fora dele e obrigá-lo em atos e contratos mediante a sua assinatura e a de pelo menos outro dirigente;

b) convocar as reuniões da direção e dirigir os trabalhos;

c) rubricar os livros de atas da direção e assinar a correspondência oficial;

d) cumprir todas as demais funções expressas ou implícitas nestes estatutos, nos regulamentos internos, no regimento da direção e nos programas de ação anuais.

5- Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e o tesoureiro, substituindo-os nas suas faltas e impedimentos.

6- Compete ao tesoureiro:

a) zelar pelo património do sindicato, receber e depositar as receitas;

b) proceder ao pagamento de despesas autorizadas pelo presidente;

c) coordenar a contabilidade e a tesouraria do sindicato;

d) juntamente com outro dirigente, assinar cheques ou efetuar transferências bancárias, previamente autorizados pelo presidente da direção ou seu substituto;

e) visar todos os documentos de receitas e despesas;

f) organizar o balanço, proceder ao fecho de contas e elaborar mensalmente o resumo de contas, que apresentará ao presidente da direção.

7- Compete aos secretários redigir as atas das reuniões ou, havendo apenas assuntos correntes, breves relatos sumários das questões tratadas, sob orientação do presidente e/ou vice-presidente, preparar e arquivar o expediente da direção; coadjuvar o vice-presidente ou substituí-lo nas suas faltas e, juntamente com os outros vogais, realizar as tarefas ou ações distribuídas pela direção ou seu presidente.

Artigo 18.º

(Conselho fiscal)

1- O conselho fiscal é constituído por três membros, que entre si elegerão o presidente, dando desse facto conhecimento à direção e à mesa da assembleia da geral.

2- O conselho fiscal decidirá validamente se estiverem presentes pelo menos dois, tendo o presidente voto de qualidade;

3- Compete ao conselho fiscal:

a) examinar, no final de cada quadrimestre, a contabilidade do sindicato e fazer um relatório resumido, que apresentará à direção;

b) apreciar e dar parecer sobre o relatório de contas apresentado pela direção, bem como sobre o seu orçamento anual ou sobre orçamentos suplementares;

c) assistir às reuniões da direção e do conselho geral para as quais for convocado, sem direito a voto;

d) dar informações e pareceres, em assuntos da sua especialidade, que lhe forem solicitados pela direção;

e) informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato sempre que isto lhe seja solicitado;

f) requerer ao presidente da mesa da assembleia a convocação desta sempre que tome conhecimento de qualquer irregularidade grave na gestão financeira do sindicato.

Artigo 19.º

(Conselho geral)

1- O conselho geral, além das demais competências atribuídas por estes estatutos ou regulamento interno, é sobretudo o órgão consultivo da direção, que reunirá sempre que convocado a pedido desta, por iniciativa do seu presidente, por requerimento de metade dos seus membros ou pelas tendências, conforme o previsto nestes estatutos ou regulamentos internos.

2- O conselho geral é composto:

a) pelo presidente da assembleia geral, que a ele presidirá;

b) pelo presidente da direção;

c) por três sócios designados pela direção;

d) por três delegados sindicais indicados pelo colégio destes;

e) por um sócio indicado por cada tendência (se existir), no máximo de três; se forem mais as tendências, estas deverão escolher os seus representantes no conselho geral, por consenso ou, na falta de consenso, um por cada tendência, em sistema de rotatividade, iniciada pela ordem da respetiva constituição.

3- Se convidados, poderão assistir, sem direito a voto, outros membros dos órgãos eleitos.

4- O conselho geral, que funcionará e deliberará validamente com metade dos seus membros em efetividade de funções, tendo o seu presidente voto de qualidade em caso de empate, elegerá um ou dois secretários para coadjuvar o seu presidente e elaborar as atas das reuniões.

Artigo 20.º

(Tendências sindicais)

1- O SITEU reconhece o direito dos sócios, no mínimo dez, se constituírem como tendência definida com referência a determinada, distinta ou diferente expressão de corrente sindical, cumprindo-se assim o previsto no número 2, alínea e) de artigo 55 da Constituição da República Portuguesa e no número 2 do artigo 450.º do Código do Trabalho.

2- A constituição de cada tendência é feita mediante comunicação escrita dirigida ao presidente da assembleia geral, assinada por todos os sócios que a integrem, na qual informem a designação da tendência e o símbolo, que porventura adotem; quais os princípios ou características específicas que a caracterizam; e qual o nome e qualidade de quem a representa; isto tudo devendo ser aplicado igualmente sempre que haja modificações ou alterações futuras da tendência.

3- Cada tendência constituída adotará a forma de organização e o modo de funcionamento que entenda mais adequado,

respeitando e cumprindo os estatutos do SITEU e acatando as deliberações legítimas dos órgãos sindicais eleitos.

4- Cada tendência constituída têm direito a utilizar as instalações do sindicato para as suas reuniões, bastando para tal comunicar por escrito à direção, com antecedência mínima de 72 horas; no caso das instalações se encontrarem indisponíveis na hora indicada para a reunião, a direção dará conhecimento ao representante da tendência e proporá outra data em que as instalações estejam livres.

5- Cada tendência, além dos demais direitos e competências previstas nestes estatutos, tem ainda o direito de apresentar listas aos órgãos eletivos e de apresentar propostas de alteração dos estatutos, inclusive para prever o reforço ou ampliação do seu papel nos órgãos e na ação sindical;

6- Cada tendência poderá divulgar os seus pontos de vista aos associados.

7- Cada tendência tem direito de requerer a convocação do conselho geral, indicando os pontos da ordem de trabalhos que quer que sejam nele analisados.

8- Cada tendência, só por si ou conjuntamente com outras, pode propor ao conselho geral e/ou à assembleia um regulamento para ampliação dos seus próprios direitos de intervenção sindical.

9- O mandato das tendências cessa com a realização das eleições gerais para os órgãos do SITEU, sem prejuízo de se reconstituírem logo de seguida nos termos destes estatutos.

Artigo 21.º

(Dos delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais, por iniciativa da direção, serão eleitos, por local de trabalho ou por área geográfica, nos termos de regulamentos internos, quando existam, sempre com respeito pelas normas legais aplicáveis e com respeito por estes estatutos.

2- O mandato dos delegados sindicais caducará com as eleições gerais dos órgãos eletivos do sindicato, sem prejuízo de poderem ser confirmados nos cargos pela direção para continuarem em funções até completarem os quatro anos de mandato ou até serem substituídos por nova eleição.

3- O conjunto dos delegados ou o número dos seus representantes por eles eleitos, nos termos de regulamento interno, constituem o colégio dos delegados sindicais, que, em colaboração com a direção, proporão e aprovarão o regulamento interno do seu funcionamento.

4- O colégio dos delegados sindicais reunirá com a direção, a seu pedido ou por iniciativa desta, sempre que se justifique.

CAPÍTULO VI

Assembleia e processo eleitorais

Artigo 22.º

(Assembleia e processo)

1- A assembleia eleitoral será convocada com pelo menos 30 dias de antecedência.

2- Com a mesma antecedência, a mesa afixará os cadernos eleitorais na sede e delegações do sindicato (quando existam), podendo qualquer sócio, no prazo dos dez dias subseqüentes, reclamar de eventuais irregularidades ou omissões, que a mesa da assembleia apreciará em igual prazo, informando o reclamante.

3- Só constarão dos cadernos eleitorais os sócios com capacidade eleitoral.

4- O aviso convocatório especificará o prazo para apresentação de listas e respetivas linhas programáticas.

5- A organização do processo eleitoral compete à mesa, que se fará assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

6- A mesa verificará a regularidade das candidaturas e, em caso de irregularidade, notificará, no prazo de 48 horas, o mandatário da lista para a correção necessária, concedendo-lhe igual prazo para a regularização.

7- Além dos efetivos com indicação dos cargos, cada lista terá de incluir obrigatoriamente um igual número de suplentes.

8- Cada lista conterà o nome completo e o número de sócio dos candidatos, bem como as linhas programáticas da candidatura.

9- De acordo com a direção e dentro das possibilidades financeiras, a mesa atribuirá uma verba a cada lista para a respetiva informação aos sócios ou, havendo recursos disponíveis, serão dados a conhecer aos associados os manifestos eleitorais de cada lista, com respeito pelo que for consensualmente decidido pela mesa e representantes de cada lista.

10- A mesa, com antecedência de pelo menos cinco dias, dará a conhecer aos sócios as listas concorrentes às eleições e respetivas linhas programáticas, bem como a indicação precisa sobre os locais e horários de abertura e encerramento das urnas de voto.

11- A mesa promoverá a elaboração dos boletins de voto, que serão distribuídos no local do ato eleitoral.

12- As listas serão afixadas em cada local de voto.

13- A mesa promoverá a constituição das mesas de voto, credenciando também os representantes indicados pelas listas como delegados em cada mesa.

14- O voto é direito e secreto; não é admitido o voto por procuração; poderá ser realizado o voto por correspondência, com as formalidades acordadas pela comissão de fiscalização abaixo referida; poderá vir a ser instituído o voto eletrónico nos termos a regulamentar pelo conselho geral.

15- Recolhidas em segurança as urnas, será feito, na sede, o apuramento final dos resultados, que será afixado e, depois, dado a conhecer aos associados.

16- Havendo reclamações, estas serão apreciadas e decididas pela comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa e por um representante de cada lista;

17- As disposições dos números anteriores poderão ser alteradas ou complementadas por regulamento interno a aprovar em assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Alteração dos estatutos, fusão e dissolução

Artigo 23.º

(Alteração dos estatutos)

A revisão destes estatutos é da competência exclusiva da assembleia geral e requer o voto favorável, pelo menos, de 3/4 dos sócios participantes na reunião.

Artigo 24.º

(Fusão ou dissolução)

1- A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão ou dissolução do SITEU tem de ser feita com a antecedência mínima de 30 dias.

2- A assembleia só pode deliberar se participarem e votarem favoravelmente pelo menos ¾ dos associados.

3- A deliberação da dissolução definirá objetivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato serem distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 25.º

(Casos omissos)

Os casos omissos são resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Artigo 26.º

(Entrada em vigor)

Os estatutos entrarão em vigor nos termos da lei.

Artigo 27.º

(Novas eleições para os corpos sociais)

Em conformidade com a anterior versão deste artigo 27.º deverão ser realizadas novas eleições para os corpos sociais no prazo de 18 meses a contar da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da versão inicial destes estatutos.

Registado em 9 de julho de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 194 do livro n.º 2.

Sindicato dos Bancários do Norte - SBN que passa a denominar-se SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 2 de julho de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede e fins

Artigo 1.º

(Denominação e âmbito)

1- O SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, adiante designado por SBN ou sindicato, é uma associação de trabalhadores que, independentemente do vínculo, abrange todos os trabalhadores que nela se inscrevam livremente e que, na área da sua jurisdição, sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, exerçam funções:

a) Nas atividades financeiras e de seguros, incluindo serviços financeiros, seguros, resseguros e fundos de pensões;

b) Nas atividades auxiliares dos serviços financeiros e dos seguros;

c) Nas atividades das novas tecnologias de comunicação e informação, programação informática e consultoria, relacionadas com qualquer daquelas atividades ou serviços análogos.

2- A área de jurisdição do sindicato abrange todo o território nacional.

3- O sindicato rege-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

(Sede e delegações regionais)

1- A sede do sindicato é no Porto.

2- O sindicato organiza-se em delegações regionais que se regem por estes estatutos e por regulamentos próprios aprovados em conselho geral, sob proposta da direção.

3- O conselho geral pode aprovar a definição, extinção ou modificação do âmbito das delegações regionais, por proposta da direção.

Artigo 3.º

(Fins e competências)

1- O sindicato tem por fim, em geral, como associação de trabalhadores, o permanente desenvolvimento da consciência dos trabalhadores, defender os seus interesses morais e materiais, económicos, profissionais, sociais e culturais, criar condições que levem à sua emancipação no contexto do movimento sindical e, em especial:

a) Lutar pelo direito ao trabalho e contra o desemprego, bem como pela realização solidária dos objetivos específicos dos trabalhadores;

b) Lutar pela progressiva criação de condições para a intervenção democrática dos trabalhadores, nos domínios político, económico, ecológico, social e cultural, intervindo nos locais próprios na defesa dos interesses dos trabalhadores nesses domínios;

c) Prestar assistência médica e medicamentosa através do Serviço de Assistência Médico Social (SAMS), a quem a ela tiver direito, nos termos do seu regulamento e respetivos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, acordos ou protocolos aplicáveis.

2- Para a realização dos seus fins e divulgação dos seus princípios, compete ao sindicato, em especial:

- a) Celebrar protocolos e convenções coletivas de trabalho e exigir o seu cumprimento;
- b) Declarar a greve e pôr-lhe termo;
- c) Analisar e resolver todas as questões de interesse para os associados;
- d) Desenvolver e reforçar a atividade da estrutura sindical;
- e) Informar os associados da atividade, quer do sindicato, quer das organizações em que esteja integrado, bem como do mundo do trabalho, nomeadamente por meio de publicações e reuniões;
- f) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações democraticamente expressas pela vontade coletiva;
- g) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos seus associados, nos conflitos decorrentes das relações de trabalho e/ou do exercício dos seus direitos e deveres sindicais;
- h) Intervir na defesa dos associados em processos disciplinares instaurados pelas entidades patronais;
- i) Fomentar realizações com vista à formação no campo sindical, profissional, social, cultural, ecológico, desportivo e cooperativo dos associados;
- j) Promover e/ou participar em iniciativas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respetivos agregados familiares;
- k) Participar, gerir e administrar instituições, nomeadamente de carácter social e/ou cooperativo, individualmente ou em colaboração com outras entidades;
- l) Participar na elaboração das leis do trabalho e controlar a sua aplicação;
- m) Dar pareceres sobre assuntos da sua especialidade a outras associações de trabalhadores, a organizações sindicais ou a organismos oficiais;
- n) Intervir no movimento sindical por forma a que este responda à vontade e às aspirações dos trabalhadores e encontradas no diálogo entre as tendências sindicais;
- o) Assegurar a sua participação ativa em todas as organizações em que se tenha filiado e pôr em prática as suas deliberações, salvo quando colidam com estes estatutos, ou sejam contrárias ao definido nos órgãos deliberativos do sindicato;
- p) Participar na planificação económico-social e intervir, nos locais próprios, na defesa dos interesses dos trabalhadores nesse domínio;
- q) Defender a transformação gradual do setor, e intervir no aprofundamento e consolidação da democracia política, económica, cultural e social;
- r) Receber a quotização dos associados e demais receitas, e assegurar a sua boa gestão;
- s) Procurar resolver os conflitos surgidos entre os associados, quando para isso solicitado, e nos termos destes estatutos;
- t) Pugnar por um sistema de Segurança Social, justo e universal, que satisfaça os legítimos interesses dos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

(Intervenção sindical democrática)

1- O sindicato orienta a sua ação com base na democracia interna, na solidariedade entre todos os trabalhadores, na sua luta por uma organização sindical democrática, livre e independente, no respeito pelos princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

2- O sindicato apoia a luta dos trabalhadores de outros setores em tudo quanto não colida com as liberdades, a democracia, outros direitos dos trabalhadores ou com estes estatutos.

3- O sindicato defende e participa ativamente na consolidação da democracia e é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que, em qualquer parte do mundo, prossigam o mesmo objetivo.

Artigo 5.º

(Democracia e independência)

1- O sindicato reconhece a todos os associados o direito de livre participação e intervenção democrática na formação da sua vontade coletiva.

2- O sindicato fomenta a participação ativa de todos os associados na consolidação da sua unidade em torno dos objetivos concretos, assumindo a vontade democraticamente expressa pelos trabalhadores no respeito pelas opiniões das minorias.

3- O sindicato assegura o direito de tendência sindical como meio de garantir a livre expressão das diversas correntes político-sindicais.

4- O sindicato exerce a sua atividade com independência relativamente ao patronato, estado, poder político, partidos e outras organizações políticas, instituições religiosas e agrupamentos de carácter confessional.

Artigo 6.º

(Organizações sindicais)

O sindicato pode filiar-se e participar como membro de outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

CAPÍTULO III

Sócios

Artigo 7.º

(Sócios)

1- Podem ser sócios do sindicato todos os trabalhadores

que exerçam funções nas atividades previstas no artigo 1.º

2- Podem ainda ser sócios os trabalhadores que, na situação de invalidez, invalidez presumível ou reformados, adiante designados por reformados, tenham exercido funções nas atividades previstas no artigo 1.º e detenham a qualidade de sócio, aquando da passagem à situação de reforma.

3- O sindicato pode ainda ter como sócios honorários ou de mérito pessoas singulares ou coletivas, como reconhecimento por relevantes serviços prestados ao sindicato, sua divulgação, promoção e desenvolvimento, ou pela colaboração dada ao mesmo na concretização dos seus objetivos.

Artigo 8.º

(Admissão de sócio)

1- O pedido de admissão de sócio do sindicato faz-se mediante proposta apresentada à direção pelo trabalhador, autenticada pelo delegado sindical ou por dois associados, acompanhada de duas fotografias e da declaração de autorização de desconto da quota sindical, ou do compromisso do seu pagamento.

2- O pedido de admissão implica a aceitação expressa destes estatutos.

3- A direção deverá deliberar no prazo de trinta dias contados da data do pedido de admissão.

4- Em caso de recusa de admissão, as razões que a fundamentam devem ser comunicadas ao trabalhador e aos proponentes no prazo de dez dias úteis a contar da data da deliberação, através de carta registada com aviso de receção.

5- Da recusa da admissão, cabe recurso para o conselho geral que deliberará, em última instância, na primeira sessão que se realizar após a receção do recurso.

6- O recurso, dirigido à mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso, deverá dar entrada no sindicato, contra recibo, no prazo de dez dias úteis a contar da data da receção da carta referida no número 4 e conter a alegação das razões tidas por convenientes, acompanhado de documentos e do rol de testemunhas até cinco.

7- Os sócios honorários ou de mérito são admitidos pelo conselho geral, mediante proposta fundamentada da direção.

Artigo 9.º

(Demissão de sócio)

1- O pedido de demissão de sócio faz-se mediante comunicação à direção através de carta registada com aviso de receção, sem prejuízo do disposto na alínea j) do artigo 16.º destes estatutos.

2- No prazo de quinze dias após a receção do pedido de demissão, a direção deve comunicar ao demissionário e à instituição onde o mesmo exerce a sua atividade, a data a partir da qual deve deixar de proceder ao desconto do valor da quotização sindical.

Artigo 10.º

(Readmissão de sócio)

1- O trabalhador que tenha perdido a qualidade de sócio pode ser readmitido nos termos e nas condições exigidas

para admissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- A readmissão do sócio, na situação prevista na alínea c) do artigo 12.º, fica pendente do pagamento de todas as quotas em dívida.

3- A readmissão do sócio, na situação prevista na alínea d) do artigo 12.º, não poderá ocorrer antes de um ano sobre a data da expulsão e carece sempre de deliberação favorável do conselho geral.

Artigo 11.º

(Manutenção da qualidade de sócio)

1- Mantêm a qualidade de sócio, com os inerentes direitos e obrigações, salvo os que respeitam ao exercício da representação sindical e desde que satisfaçam o disposto no artigo 13.º, os trabalhadores:

a) Na situação de licença sem vencimento;

b) No exercício, ainda que transitoriamente, de funções de Presidente da República ou de membro do Governo;

c) Requisitados, para o exercício de Funções Públicas ou privadas, por qualquer das entidades referidas na alínea anterior;

d) Se encontrem no exercício de funções em conselhos de administração ou de gestão de qualquer instituição mencionada no número 1 do artigo 1.º destes estatutos;

e) Que sejam membros de corpos gerentes de qualquer associação patronal;

f) Que deixem de exercer funções nas atividades previstas no artigo 1.º, mas não passem a exercer outra atividade não representada pelo sindicato, não percam a condição de assalariados e os órgãos respetivos deliberem nesse sentido.

2- Os associados que se encontrem nas situações previstas no número 1 do presente artigo não poderão eleger, nem ser eleitos para os órgãos do sindicato, nem poderão exercer quaisquer cargos nos órgãos do sindicato para que tenham sido previamente eleitos enquanto se mantiverem nessas situações.

Artigo 12.º

(Perda da qualidade de sócio)

Perde a qualidade de sócio o trabalhador que:

a) Deixar de exercer funções nas atividades previstas no artigo 1.º, exceto quando reformado;

b) Solicite a sua demissão nos termos destes estatutos;

c) Deixar de pagar quotas durante o período de três meses e, depois de avisado para proceder ao seu pagamento, o não faça no prazo de trinta dias após a receção do aviso;

d) Tenha sido objeto de sanção disciplinar de expulsão.

Artigo 13.º

(Quotização)

1- A quotização sindical mensal dos associados é de 1,5 % da retribuição ou pensão mensal efetiva, sendo:

a) 1 % destinada ao setor sindical;

b) 0,5 % destinada ao fundo sindical de assistência.

2- A quotização mensal dos associados abrangidos pelo

número 1 do artigo 11.º é de 1,5 % da retribuição mensal efetiva que aufeririam se continuassem no desempenho da sua atividade profissional.

3- A quotização dos associados, que não beneficiem da assistência prevista na alínea c) do número 1 do artigo 3.º, será de 1 %, destinada ao setor sindical.

Artigo 14.º

(Isenção do pagamento de quotas)

1- Está isento do pagamento de quotas, sem prejuízo do pleno exercício dos seus direitos, o associado que se encontre:

a) Desempregado compulsivamente, até à resolução do litígio judicial em última instância;

b) Preso por motivo de atuação legítima como sócio do sindicato ou devido ao desempenho de qualquer cargo ou missão que lhe tenha sido cometida por aquele.

c) Os sócios honorários ou de mérito quando a sua qualidade de sócio não se enquadre no número 1 do artigo 7.º

2- O associado, após o termo da situação referida na alínea a) do número anterior e caso a resolução do litígio lhe seja favorável, por acordo ou por decisão judicial, deverá pagar a quotização prevista no artigo 13.º, calculada sobre a importância efetivamente recebida.

Artigo 15.º

(Direitos dos sócios)

1- São direitos dos sócios, com observância destes estatutos, dos regulamentos, contratos ou protocolos, na parte correspondente:

a) Exigir a intervenção do sindicato para a correta aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva que lhes sejam aplicáveis;

b) Beneficiar, nos termos dos estatutos, regulamentos, contratos ou protocolos, dos serviços prestados pelo sindicato, por quaisquer organizações, instituições e cooperativas de que o sindicato seja membro ou com as quais contrate;

c) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;

d) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do sindicato em tudo quanto seja relativo à sua condição de trabalhador;

e) Ser informado de toda a atividade do sindicato;

f) Participar e intervir em toda a atividade do sindicato;

g) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do sindicato;

h) Requerer a convocação da assembleia geral;

i) Receber do sindicato um subsídio igual à quantia que mensalmente deixar de receber e ser reembolsado dos prejuízos económicos resultantes da sua ação ou atuação em defesa dos direitos dos associados do sindicato ou dos trabalhadores deste, ou do desempenho de qualquer cargo sindical para que tenha sido eleito ou designado, nos termos fixados em regulamento aprovado pelo conselho geral;

j) Solicitar a sua demissão;

k) Beneficiar do fundo de greve nos termos deliberados em cada caso pelo conselho geral;

l) Receber, gratuitamente, o cartão de identidade de sócio e um exemplar dos estatutos, dos regulamentos internos, dos protocolos ou convenções coletivas de trabalho celebradas pelo sindicato, bem como as respetivas alterações;

m) Assistir às reuniões do conselho geral ou do congresso nos termos dos respetivos regulamentos a aprovar por cada órgão.

2- Os sócios honorários ou de mérito só poderão eleger e ser eleitos para os órgãos e estruturas do sindicato se e quando a sua qualidade de sócio se enquadre no número 1 do artigo 7.º

Artigo 16.º

(Deveres dos sócios)

São deveres dos sócios:

a) Pagar regularmente a quotização;

b) Pagar a quotização conforme o previsto no número 2 do artigo 14.º;

c) Participar e intervir nas atividades do sindicato e manter-se, delas, informados;

d) Exercer o direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado nos termos destes estatutos;

e) Respeitar e fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objetivos do sindicato, bem como lutar no sentido de reforçar a organização sindical nos locais de trabalho;

f) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do sindicato de acordo com os estatutos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica e agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos do sindicato;

g) Cumprir e respeitar os estatutos e demais disposições regulamentares;

h) Exigir e zelar pelo cumprimento integral dos instrumentos de regulamentação coletiva negociados pelo sindicato;

i) Comunicar ao sindicato, no prazo de dez dias, a mudança de residência e outras mudanças de situação de interesse para o sindicato;

j) Devolver, contra recibo, o cartão de sócio do sindicato, quando, por qualquer motivo, tenha perdido a qualidade de sócio;

k) Ressarcir o sindicato dos valores que lhes tenham sido adiantados e das contribuições para o SAMS, no caso de litígio com a entidade patronal que termine por acordo ou decisão favorável ao trabalhador.

CAPÍTULO IV

Poder disciplinar, processo e sanções disciplinares

Artigo 17.º

(Poder disciplinar)

O poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar e pelo conselho geral.

Artigo 18.º

(Garantia de defesa)

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa do associado.

Artigo 19.º

(Processo disciplinar)

1- O processo disciplinar é antecedido por uma fase preliminar de averiguações, nunca superior a trinta dias contados a partir da data em que o conselho disciplinar tomar conhecimento da ocorrência, a que se segue, se a ele houver lugar, o processo propriamente dito que se inicia com a nota de culpa da qual constará a descrição completa e especificada dos factos imputados.

2- A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao sócio o respetivo duplicado, contra recibo ou, não sendo possível proceder à entrega da nota de culpa, remetendo o duplicado por correio registado, com aviso de receção, no prazo de oito dias contados a partir da data da conclusão da fase preliminar.

3- O arguido apresentará a sua defesa, por escrito, dentro de vinte dias prorrogáveis por igual período, a seu requerimento, contados a partir da data do recibo ou do aviso de receção da nota de culpa, nela podendo requerer as diligências que repute necessárias à prova da verdade e apresentar testemunhas, no máximo de cinco, por cada facto.

4- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta dias contados a partir da data de apresentação da defesa, prorrogáveis por igual período quando o conselho disciplinar justificadamente o considere necessário para melhor apuramento da verdade ou até noventa dias quando a sanção a aplicar for da competência do conselho geral.

5- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem que o sócio tenha sido notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, contra recibo da respetiva notificação.

6- Das deliberações do conselho disciplinar cabe sempre recurso para o conselho geral a interpor no prazo de dez dias contados a partir da data da notificação.

7- O recurso tem efeitos suspensivos e a sua apreciação terá lugar, obrigatoriamente, na primeira reunião do conselho geral posterior à data da sua apresentação.

8- O conselho geral deliberará em última instância e a decisão deverá constar expressamente da ata da sessão em que o recurso for julgado.

Artigo 20.º

(Sanções disciplinares)

1- Aos associados que infringjam as normas dos estatutos e regulamentos, devidamente aprovados, podem ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até noventa dias dos direitos sindicais;
- c) Suspensão de noventa até cento e oitenta dias dos direitos sindicais;

d) Expulsão.

2- As sanções disciplinares referidas nas alíneas a) e b) são da competência do conselho disciplinar e deverão ser aplicadas aos associados que infringjam os seus deveres consignados nos presentes estatutos.

3- As sanções disciplinares referidas nas alíneas c) e d) são da competência do conselho geral, sob proposta do conselho disciplinar e poderão ser aplicadas aos associados que violem intencionalmente os estatutos, não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou atuem culposamente contra o sindicato, os seus órgãos ou associados.

4- A reincidência implica agravamento da sanção disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5- A readmissão dos associados expulsos é da competência exclusiva do conselho geral.

CAPÍTULO V

Órgãos do sindicato

Artigo 21.º

(Órgãos do sindicato)

1- Os órgãos do sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Conselho geral;
- c) Congresso;
- d) Mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso (MAGCGC);
- e) Direção;
- f) Conselho fiscalizador de contas;
- g) Conselho disciplinar.

2- Os membros dos órgãos do sindicato são eleitos para mandatos com uma duração de quatro anos.

Artigo 22.º

(Assembleia geral)

1- A assembleia geral é o órgão máximo do sindicato e é composta por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2- A assembleia geral é coordenada pela MAGCGC e presidida pelo seu presidente.

3- A assembleia geral, para exprimir efetivamente a vontade coletiva, deverá ser antecedida de reuniões gerais de trabalhadores.

4- A assembleia geral tem funções deliberativas ou consultivas, nos termos do número 2 do artigo 23.º, e decide por voto direto, secreto e universal.

5- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria simples dos associados que exerçam o direito de voto, sempre que os estatutos não definam expressamente regime diferente.

Artigo 23.º

(Competência da assembleia geral)

1- Compete à assembleia geral eleger a MAGCGC, o conselho geral e a direção.

2- Compete, ainda, à assembleia geral:

- a) Deliberar sobre a destituição, no todo ou em parte, dos membros da MAGCGC e/ou da direção;
- b) Deliberar sobre outras propostas apresentadas pelo conselho geral, pela direção ou pelos associados;
- c) Pronunciar-se sobre qualquer assunto que lhe seja apresentado pela direção, a título consultivo.

Artigo 24.º

(Local e horário de funcionamento da assembleia geral)

- 1- A assembleia geral funcionará obrigatoriamente na sede e nas delegações do sindicato.
- 2- A assembleia geral funcionará ainda nas localidades e locais de trabalho com um mínimo de seis associados onde seja possível constituir mesa de voto.
- 3- Para efeitos do disposto no número 1, a assembleia geral funcionará das 9h00 às 20h00.
- 4- Para efeitos do disposto no número 2, a assembleia geral poderá funcionar com outro horário a estabelecer pela MAGCGC.

Artigo 25.º

(Reuniões e convocação da assembleia geral)

- 1- A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, no mês de abril para o exercício da competência definida no número 1 do artigo 23.º
- 2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária, por decisão da MAGCGC ou a requerimento do conselho geral, da direção, de 10 % ou mil associados.
- 3- Os requerimentos para a convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente da MAGCGC e deles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos, explicitada de forma objetiva, a qual não poderá ser alterada.
- 4- A convocação da assembleia geral, com indicação do dia, horário, locais de funcionamento e ordem de trabalhos, será feita pelo presidente da MAGCGC ou por quem o substitua, através de editais afixados na sede e nas delegações do sindicato, de circulares enviadas aos associados e da publicação de anúncio da convocatória, pelo menos, num jornal diário.
- 5- A convocação da assembleia geral será feita nos oito dias úteis subsequentes ao da receção do respetivo requerimento, por forma a que se realize entre o décimo quinto e o trigésimo dia útil após a data da convocatória, exceto para o exercício da competência definida no número 1 do artigo 23.º, em que a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de noventa dias e máxima de cento e vinte dias, em relação à data da realização da assembleia geral

Artigo 26.º

(Cadernos de recenseamento e boletins de voto)

- 1- Os cadernos de recenseamento deverão estar atualizados e serão afixados na sede e nas delegações do sindicato, pelo menos a partir do décimo quinto dia após a data da convocatória da assembleia geral.

2- Da inscrição irregular ou omissão nos cadernos de recenseamento poderá qualquer associado reclamar, até ao décimo dia após a sua afixação, para a MAGCGC que decidirá no prazo de 48 horas.

3- Para o funcionamento da assembleia geral serão elaborados os cadernos eleitorais correspondentes às mesas de voto que vierem a ser constituídas.

4- Os boletins de voto serão de forma retangular, impressos em papel liso e não transparente, sem marcas ou sinais exteriores, e conterão a(s) opção(ões) que os associados poderão assumir, com um quadrado à frente de cada uma, onde deverá ser assinalada, com uma cruz, a opção.

5- Os boletins de voto para a eleição dos órgãos do sindicato serão de cor diferente para cada órgão a eleger e conterão a indicação, pela ordem de apresentação, de todas as listas concorrentes com as respetivas denominações, siglas e símbolos, caso existam, bem como da letra que lhe tenha sido atribuída.

6- A MAGCGC deverá providenciar para que, no dia da assembleia geral sejam postos à disposição dos associados, nas mesas de voto, boletins de voto correspondentes ao número de eleitores, acrescidos de 50 %.

Artigo 27.º

(Mesas de voto da assembleia geral)

- 1- As mesas de voto serão constituídas por um presidente, dois vogais e, se possível, pelos respetivos suplentes.
- 2- Por cada mesa de voto, incluindo a do apuramento final, para o exercício da competência definida no número 1 do artigo 23.º, poderá cada lista credenciar um fiscal efetivo e um suplente.
- 3- Em todas as mesas de voto da assembleia geral, para eleição de órgãos do sindicato, deverão ser afixadas, em local visível, a composição da mesa de voto, as listas concorrentes e respetiva composição, bem como a designação da empresa e do local de trabalho dos candidatos.

Artigo 28.º

(Votação, apuramento e deliberações da assembleia geral)

- 1- Os associados votarão na mesa de voto em que se encontrem recenseados e identificar-se-ão através do cartão de sócio ou, na sua falta, por meio de qualquer outro elemento de identificação com fotografia.
- 2- O voto é direto e secreto e terá de ser entregue ao presidente da mesa de voto dobrado pelo menos em dois, com a face impressa voltada para dentro.
- 3- Não é permitido o voto por procuração.
- 4- É permitido o voto por correspondência quando o associado, devidamente identificado, o solicite previamente ao presidente da MAGCGC, que o registará, e é válido desde que:
 - a) O boletim de voto seja dobrado pelo menos em dois, com a face voltada para dentro e contido em sobrescrito individual, fechado, com selo de garantia de inviolabilidade fornecidos pela MAGCGC;
 - b) Do referido sobrescrito conste o número e a assinatura do associado;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra endereçado, individualmente, ao presidente da MAGCGC, por correio registado, devendo a cada registo corresponder um só voto.

5- São nulos os boletins de voto que:

a) Não obedçam aos requisitos definidos no número 4 do artigo 26.º;

b) Tenham assinalados mais do que um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

c) Tenham qualquer corte, desenho ou rasura, ou qualquer palavra escrita;

d) Sejam recebidos em envelopes que evidenciem sinais de violação, ou cuja data do carimbo do correio seja posterior à do dia da assembleia geral.

6- Findo o período de votação, cada mesa de voto:

a) Procederá ao apuramento final, elaborando a respetiva ata, afixará em local visível o duplicado da mesma e comunicará os resultados ao presidente da MAGCGC;

b) Remeterá para a MAGCGC, até ao segundo dia útil após a assembleia geral, em sobrescrito adequado, lacrado e assinado, os boletins de votos entrados nas urnas, os cadernos de recenseamento, a respetiva ata provisória, os boletins de voto sobranes e, eventualmente, quaisquer outros documentos relacionados com o ato.

7- Os votos por correspondência serão levantados pela MAGCGC às 19h00 do terceiro dia útil após a data das eleições, que procederá de seguida à sua verificação, conferência, escrutínio e apuramento, de forma a que o resultado final esteja concluído no dia imediato à sua receção, não sendo considerados os votos dos associados que tenham votado presencialmente.

8- Do apuramento dos votos por correspondência a MAGCGC elaborará ata respetiva.

9- O resultado oficial do apuramento será obtido após a receção e conferência, pela MAGCGC, das atas de todas as mesas de voto.

10- Para efeito das competências definidas na alínea a) do número 2 do artigo 23.º, as deliberações da assembleia geral só serão válidas desde que nela tenha participado a maioria dos associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

11- Poderá ser instituído o voto eletrónico e/ou pela internet, desde que se mostre assegurada a autenticidade das declarações, a segurança das comunicações e o caráter direto e secreto do voto, mediante deliberação do conselho geral, que aprovará o respetivo regulamento.

Artigo 29.º

(Impugnação da assembleia geral)

1- Das deliberações das mesas de voto poderão ser interpostos recursos para a mesa da assembleia geral, no prazo de setenta e duas horas contado sobre a hora de encerramento da assembleia geral, com fundamento em irregularidades a provar no prazo de três dias, sob pena de deserção.

2- O recurso tem efeito suspensivo relativamente aos resultados apurados na respetiva mesa de voto.

3- A mesa da assembleia geral analisará o recurso e comunicará por escrito ao recorrente, no prazo de cinco dias, a decisão que será afixada na sede e nas delegações do sindicato.

4- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a comissão permanente do conselho geral, a interpor no prazo de cinco dias, que decidirá em última instância, em reunião expressamente convocada para o efeito até dez dias a contar da interposição.

5- Considerado o recurso procedente, haverá lugar à repetição parcial ou total da assembleia geral.

6- À repetição parcial ou total da assembleia geral para eleição de órgãos do sindicato só poderão concorrer as mesmas listas com as alterações que, eventualmente, venham a ser introduzidas por virtude do recurso.

Artigo 30.º

(Conselho geral)

1- O conselho geral constitui uma assembleia de representantes que visa dar conteúdo ao direito de tendência consignado nestes estatutos, sendo composto por:

a) Colégio de delegados, na proporção de 1 % dos sócios eleitores, eleitos em assembleia geral eleitoral, em círculo único, através da aplicação do método de Hondt aos resultados obtidos na eleição daquele órgão;

b) Elementos efetivos dos secretariados das secções sindicais de empresa, de delegação, de reformados, da direção, da MAGCGC e dos secretariados dos órgãos consultivos estatutários da direção, sem direito a voto.

2- No âmbito do conselho geral serão constituídas tendências tendo por base o conjunto dos delegados eleitos por cada uma das listas candidatas ao conselho geral, nos termos previstos no artigo 75.º, bem como pelos elementos previstos na alínea b) do número 1 do presente artigo eleitos com o apoio dessas listas.

3- O conselho geral, na sua primeira reunião criará uma comissão permanente composta por 30 % dos membros referidos na alínea a) do número 1 do presente artigo, cabendo a cada tendência designar um número de membros proporcional ao respetivo número de delegados eleitos para o conselho geral, e, sem direito a voto, pela direção e pela MAGCGC.

4- O conselho geral é coordenado pela MAGCGC.

5- Aos membros do conselho geral deverão ser enviados, atempadamente, todos os documentos respeitantes à ordem de trabalhos.

Artigo 31.º

(Competência do conselho geral)

1- Compete ao conselho geral:

a) Eleger, por voto direto e secreto, de entre os sócios do sindicato não pertencentes aos corpos gerentes, o conselho disciplinar;

b) Eleger, por voto direto e secreto, de entre os sócios do sindicato não pertencentes aos corpos gerentes ou ao conselho geral, o conselho fiscalizador de contas;

c) Apreciar e votar, sob proposta da direção, o programa de ação do sindicato e o orçamento para o ano seguinte.

2- Compete, ainda, ao conselho geral:

a) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição, no todo ou em parte, dos membros da MAGCGC ou da direção e a nomeação da comissão administrativa, se for caso disso;

b) Eleger, de entre os seus membros, uma nova MAGCGC e/ou direção, para substituição dos órgãos que tenham sido destituídos ou renunciado, para cumprir o período remanescente do mandato que se encontrava em curso na data da destituição ou da renúncia;

c) Destituir no todo ou em parte, por voto direto e secreto, os órgãos referidos na alínea a) e b) do número 1;

d) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato por sua iniciativa e/ou sob proposta da direção;

e) Deliberar sobre o ingresso ou abandono do sindicato, como membro de organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, sob proposta da direção;

f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que respeitem aos objetivos do sindicato e aos interesses dos associados e que constem da respetiva ordem de trabalhos, sem prejuízo do disposto no artigo 23.º;

g) Deliberar sobre a alteração total ou parcial dos estatutos;

h) Eleger os delegados para os órgãos dos organismos onde o sindicato se encontre filiado, quando a representação não seja exercida pelos corpos gerentes;

i) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos destes estatutos;

j) Apreciar e deliberar a declaração de greve, sob proposta da direção, conforme artigo 46.º, número 1, alínea g);

k) Aprovar, mediante proposta da direção, a nomeação de sócios honorários ou de mérito;

l) Delegar na comissão permanente, qualquer das suas competências, desde que a decisão seja tomada por maioria qualificada de dois terços dos seus elementos;

m) Aprovar regulamento no qual se preveja e defina os termos do exercício do voto na assembleia geral por via eletrónica e/ou através da internet;

n) Aprovar regulamento no qual se preveja e defina os termos do funcionamento do conselho geral mediante o recurso a meios telemáticos e o exercício do voto nesse órgão por via eletrónica e/ou através da internet;

o) Pronunciar-se sobre as demais atribuições que, legal ou estatutariamente, sejam da sua competência.

3- Compete à comissão permanente do conselho geral:

a) Apreciar e votar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscalizador de contas;

b) Apreciar e votar a alteração total ou parcial do regulamento do SAMS;

c) Apreciar e votar o regulamento das delegações e da estrutura sindical ou outros que lhe venham a ser propostos;

d) Apreciar e votar a proposta final da revisão total ou parcial das convenções coletivas de trabalho;

e) Autorizar a direção a subscrever com os representantes patronais acordos e convenções coletivas de trabalho;

f) Deliberar sobre a declaração de greve por tempo superior a cinco dias e até dez dias, sob proposta da direção;

g) Exercer o poder disciplinar nos termos do artigo 20.º na parte aplicável;

h) Deliberar, em recurso, sobre decisão da MAGCGG, acerca de irregularidades da assembleia geral;

i) Deliberar, em recurso, das penas disciplinares aplicadas pelo conselho disciplinar aos associados;

j) Deliberar sobre a readmissão de associados expulsos do sindicato, nos termos consignados no artigo 10.º;

k) Deliberar, em recurso, sob a recusa de admissão de sócio;

l) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato e os associados ou entre os trabalhadores do sindicato e a direção;

m) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

n) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar bens móveis de valor unitário superior a cem vezes o salário mínimo nacional;

o) Pronunciar-se sobre planos de obras que lhe sejam apresentados pela direção sempre que a estimativa do seu custo for superior a duzentas vezes o salário mínimo nacional;

p) Deliberar sobre o exercício de representação sindical sempre que a mesma não seja exercida por elementos da MAGCGC ou da direção;

q) Apreciar e votar sobre qualquer assunto que lhe tenha sido delegado pelo conselho geral.

4- As competências definidas nas alíneas g), h), i), j), k) e l) do número 3 deste artigo serão exercidas na primeira sessão da comissão permanente do conselho geral que se realizar após a receção da correspondente comunicação pelo presidente da MAGCGC, o qual fará constar a referida matéria na respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 32.º

(Local de funcionamento do conselho geral)

1- O conselho geral reunirá na área geográfica do sindicato.

2- O conselho geral poderá funcionar com recurso a meios telemáticos, desde que se mostre assegurada a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo-se ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes.

Artigo 33.º

(Reuniões e convocação do conselho geral)

1- O conselho geral reunirá, em sessão ordinária, nos três meses seguintes à tomada de posse dos corpos gerentes para o exercício das competências definidas nas alíneas a) e b) do número 1 do artigo 31.º e anualmente, no mês de novembro, para o exercício da competência definida na alínea c) dos mesmos número e artigo.

2- O conselho geral reunirá extraordinariamente, para o exercício das competências definidas no número 2 do artigo 31.º e sempre que convocado pelo presidente da MAGCGC ou, nos seus impedimentos, por quem o substitua, por sua própria iniciativa ou por deliberação da mesa e, ainda, a requerimento:

a) Da direção;

b) Do conselho fiscalizador de contas;

c) De um terço dos elementos definidos na alínea a) do número 1 do artigo 30.º

3- A comissão permanente do conselho geral reunirá ordinariamente no mês de março para exercer as competências definidas na alínea a) do número 3 do artigo 31.º

4- A comissão permanente do conselho geral reunirá por convocação da MAGCGC ou a requerimento da direção para deliberar sobre assuntos urgentes, no âmbito das suas próprias competências.

5- A convocação quer do conselho geral quer da comissão permanente do conselho geral deverá ser nominal e por escrito, com indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião e a expedição das convocatórias deverá ser feita de modo a que todos os membros as possam receber até dois dias úteis antes da reunião a que respeitem.

6- Os requerimentos referidos nos números 2 e 4 deste artigo serão dirigidos, por escrito, ao presidente da MAGCGC, com cópia para a direção, e deles devem constar os respetivos fundamentos, com a indicação da ordem de trabalhos concretamente definida, a qual, após a entrega do requerimento, apenas poderá ser alterada com a concordância expressa dos requerentes.

7- O presidente da MAGCGC convocará o conselho geral ou a comissão permanente por forma a que este reúna até ao décimo dia útil subsequente ao da receção do requerimento.

Artigo 34.º

(Regimento, votação e deliberações do conselho geral)

1- O conselho geral reger-se-á por regimento próprio, por si elaborado e aprovado, com respeito pelos estatutos e pela lei.

2- As votações do conselho geral serão feitas por braço levantado ou de acordo com o que, relativamente a cada caso, for aprovado.

3- No exercício das competências definidas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *h)* do número 2 e alínea *f)* do número 3 do artigo 31.º o voto será direto e secreto.

4- As deliberações do conselho geral e da comissão permanente do conselho geral só serão válidas desde que nelas tenha participado a maioria dos seus membros com direito a voto e serão tomadas por maioria simples, exceto nos seguintes casos:

a) Para o exercício das competências definidas nas alíneas *c)*, *f)*, *m)* e *n)* do número 2 do artigo 31.º, as deliberações serão tomadas por maioria qualificada de metade mais um dos membros eleitos para o conselho geral;

b) Para o exercício das competências definidas nas alíneas *d)*, *e)*, *g)* e *l)* do número 2 do artigo 31.º, as deliberações serão tomadas por maioria qualificada de dois terços dos membros eleitos do conselho geral;

c) Para o exercício das competências definidas nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 e alínea *h)* do número 2 do artigo 31.º, caso em que a representação de cada lista será encontrada pela média mais alta do método de Hondt e de acordo com a ordem que os candidatos ocupem.

5- Serão nulas as deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

6- Poderá ser instituído o voto eletrónico e/ou pela internet, desde que se mostre assegurada a autenticidade das declarações, a segurança das comunicações e, quando aplicável, o carácter direto e secreto do voto, mediante deliberação do conselho geral, que aprovará o respetivo regulamento.

Artigo 35.º

(Congresso)

1- O congresso é um órgão constituído pelos membros da MAGCGC, da direção, do conselho geral, do conselho de gerência dos SAMS, do conselho disciplinar, da estrutura sindical e dos secretariados dos órgãos consultivos estatutários da direção, podendo ainda assistir às suas reuniões os membros do conselho fiscalizador de contas.

2- O congresso é coordenado pela mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso e presidido pelo seu presidente.

Artigo 36.º

(Competência do congresso)

O congresso é um órgão de natureza consultiva, competindo-lhe dinamizar, analisar e debater temas de interesse geral para os trabalhadores.

Artigo 37.º

(Local de funcionamento do congresso)

O congresso reunirá na área geográfica do sindicato.

Artigo 38.º

(Reuniões e convocação do congresso)

1- O congresso reunirá até final do terceiro ano do mandato.

2- O congresso reunirá extraordinariamente mediante convocatória da MAGCGC ou a solicitação da direção.

Artigo 39.º

(Organização do congresso)

A organização do congresso é da responsabilidade da MAGCGC coadjuvada, para o efeito, por uma comissão organizadora do congresso (COC) composta por um membro de cada uma das tendências com assento no conselho geral.

Artigo 40.º

(Mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso)

1- A MAGCGC é o órgão que assegura e conduz os trabalhos da assembleia geral, do conselho geral e do congresso.

2- A MAGCGC é composta por três elementos efetivos e dois suplentes, sendo os efetivos distribuídos por:

a) Presidente;

b) Primeiro secretário;

c) Segundo secretário.

3- A MAGCGC funcionará na sede do sindicato e reger-se-á por regimento interno por si elaborado e aprovado.

4- A MAGCGC deverá reunir mensalmente.

5- A MAGCGC reunirá, extraordinariamente, por convocatória do presidente ou da maioria dos seus membros em exercício.

6- Das reuniões da MAGCGC deverão ser lavradas atas.

Artigo 41.º

(Competência da mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso)

Compete, em especial, à MAGCGC:

- a) Assegurar o bom funcionamento e respetivo expediente das sessões da assembleia geral, do conselho geral e congresso;
- b) Convocar e coordenar o funcionamento das reuniões gerais de trabalhadores, quando estas sejam preparatórias da assembleia geral;
- c) Informar os associados das deliberações da assembleia geral e do conselho geral e dar a conhecer as posições minoritárias;
- d) Organizar os cadernos de recenseamento e apreciar as reclamações feitas sobre os mesmos;
- e) Funcionar como mesa de voto, promover a constituição das restantes mesas e coordenar a atividade destas;
- f) Promover a confeção e atempada distribuição, aos associados, de tudo quanto for necessário ao exercício do seu direito de voto;
- g) Apreciar e deliberar sobre as irregularidades da assembleia geral;
- h) Receber e apreciar as candidaturas ao conselho geral, à MAGCGC, à direção, ao conselho fiscalizador de contas, ao conselho disciplinar e aos secretariados das secções sindicais de empresa, de delegação e de reformados;
- i) Resolver, ouvida a comissão fiscalizadora eleitoral. os casos omissos e as dúvidas suscitadas nas eleições do conselho geral, da MAGCGC e da direção.

Artigo 42.º

(Competência do presidente da mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso)

Compete, em especial, ao presidente da MAGCGC:

- a) Presidir à assembleia geral, ao conselho geral e ao congresso;
- b) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;
- c) Conferir posse aos membros da MAGCGC, direção, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho disciplinar e dos secretariados das secções sindicais;
- d) Coordenar a atividade da MAGCGC e presidir às suas reuniões;
- e) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão ou de renúncia de algum dos seus membros;
- f) Marcar a data e convocar as sessões da assembleia geral, do conselho geral, bem como da reunião do congresso, nos termos destes estatutos;
- g) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- h) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas da assembleia geral e do conselho geral;
- i) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar todas as folhas dos livros de posse dos órgãos do sindicato;
- j) Assistir, sem direito a voto, às reuniões de direção.

Artigo 43.º

(Competência dos secretários da mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso)

Compete, em especial, aos secretários da MAGCGC:

- a) Suprir os impedimentos do presidente;
- b) Coadjuvar o presidente e assegurar todo o expediente da assembleia geral e do conselho geral;
- c) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- d) Elaborar as atas da assembleia geral e do conselho geral;
- e) Passar certidão das atas aprovadas, sempre que requerido;
- f) Informar os associados, por circulares ou publicações, das deliberações da assembleia geral e do conselho geral;
- g) Elaborar as atas das reuniões da MAGCGC;
- h) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

Artigo 44.º

(Deliberações da mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso)

A MAGCGC só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus membros em exercício e as deliberações serão tomadas por maioria simples.

Artigo 45.º

(Direção)

1- A direção é o órgão executivo do sindicato e é composta por treze membros efetivos e três suplentes, sendo os efetivos distribuídos pelos seguintes cargos:

- a) Presidente;
- b) Vice-presidentes;
- c) Secretários;
- d) Tesoureiros;
- e) Vogais.

2- A direção funcionará na sede do sindicato e reger-se-á por regimento próprio, por si elaborado e aprovado.

3- A direção reunirá quinzenalmente.

4- A direção reunirá, extraordinariamente, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros em exercício.

5- Das reuniões da direção deverão ser lavradas atas.

Artigo 46.º

(Competência da direção)

1- Compete, em especial, à direção:

- a) Gerir e coordenar toda a atividade do sindicato de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;
- b) Promover e assegurar a existência de delegados sindicais ou de representantes do sindicato em cada empresa ou estabelecimento, em cada delegação ou localidade não abrangida por delegação;
- c) Gerir o Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS);
- d) Dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral e pelo conselho geral;

e) Representar o sindicato em juízo ou fora dele, ativa e passivamente;

f) Denunciar, negociar e outorgar protocolos e convenções coletivas de trabalho;

g) Declarar a greve até cinco dias;

h) Propor ao conselho geral a declaração de greve, por período superior a cinco dias, nos termos destes estatutos;

i) Elaborar o relatório e contas do exercício do ano anterior, bem como o orçamento para o ano seguinte;

j) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, para parecer, no mês de fevereiro, as contas do exercício do ano anterior;

k) Apresentar e propor, ao conselho geral, o programa de ação e o orçamento para o ano seguinte;

l) Prestar ao conselho geral todas as informações solicitadas com vista ao exercício das suas competências;

m) Requerer a convocação da assembleia geral ou do conselho geral, nos termos destes estatutos bem como submeter à sua apreciação e deliberação ou consulta, os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direção lhes queira submeter;

n) Convocar e presidir às reuniões gerais de trabalhadores para fins consultivos e informativos;

o) Convocar e presidir às reuniões da estrutura sindical para fins consultivos;

p) Admitir associados e rejeitar pedidos de admissão;

q) Informar os associados de toda a atividade exercida pelo sindicato e da participação deste noutras instituições ou organizações;

r) Criar, se necessário, comissões ou grupos de trabalho para a coadjuvar no exercício das suas funções;

s) Propor ao conselho geral a nomeação como sócios honorários ou de mérito de pessoas, singulares ou coletivas, como reconhecimento por relevantes serviços prestados ao sindicato, sua divulgação, promoção e desenvolvimento, ou pela colaboração dada ao mesmo na concretização dos seus objetivos;

t) Promover consultas aos associados de determinada empresa, grupo ou conjunto de empresas;

u) Exercer as demais funções que, legal ou estatutariamente, sejam da sua competência.

2- A direção poderá fazer-se representar, assistir e participar, por direito próprio, mas sem direito a voto, em todas as reuniões dos demais órgãos do sindicato.

Artigo 47.º

(Competência do presidente da direção)

Compete, em especial, ao presidente da direção:

a) Presidir às reuniões e coordenar a atividade da direção;

b) Despachar os assuntos de urgência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direção que se realizar.

Artigo 48.º

(Competência dos vice-presidentes da direção)

Compete, em especial, aos vice-presidentes da direção:

a) Coadjuvar o presidente;

b) Suprir os impedimentos do presidente.

Artigo 49.º

(Competência dos secretários da direção)

Compete, em especial, aos secretários da direção:

a) Preparar e apresentar, em reuniões da direção, todos os assuntos que careçam de deliberação;

b) Elaborar as atas das reuniões da direção;

c) Providenciar para que se dê execução às deliberações da direção.

Artigo 50.º

(Competência dos tesoureiros da direção)

Compete, em especial, aos tesoureiros da direção:

a) Apresentar em reunião da direção o projeto de orçamento ordinário e os orçamentos suplementares, quando necessários, e as contas do exercício;

b) Verificar as receitas e visar as despesas das rubricas orçamentais;

c) Conferir os valores existentes nos cofres do sindicato.

Artigo 51.º

(Competência dos vogais da direção)

Compete, em especial, aos vogais da direção assegurar o cumprimento das atribuições da direção, nos termos do regimento da direção.

Artigo 52.º

(Deliberações da direção)

1- A direção só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes.

3- Os elementos da direção respondem coletiva e solidariamente pelos atos da direção.

Artigo 53.º

(Conselho fiscalizador de contas)

1- O conselho fiscalizador de contas é o órgão fiscalizador da atividade económico-financeira do sindicato e é composto por cinco membros, sendo coordenado por um membro da lista mais votada aquando da sua eleição.

2- O conselho fiscalizador de contas funcionará na sede do sindicato.

3- O conselho fiscalizador de contas reunirá ordinariamente para o exercício das competências definidas na alínea b) do número 1 do artigo 54.º

4- O conselho fiscalizador de contas reunirá a convocação do seu coordenador, ou da maioria dos seus membros em exercício.

5- Das reuniões do conselho fiscalizador de contas deverão ser lavradas atas.

6- Para o exercício das competências definidas no artigo 54.º, os membros do conselho fiscalizador de contas, na glo-

balidade ou individualmente, têm acesso, exclusivamente para consulta, a toda a documentação de carácter administrativo e/ou contabilístico.

Artigo 54.º

(Competência do conselho fiscalizador de contas)

1- Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade e os serviços de tesouraria do sindicato, reunindo com a direção sempre que necessário ao exercício das suas competências;

b) Dar parecer, no prazo de quinze dias, sobre as contas que lhe sejam apresentadas pela direção;

c) Apresentar à direção e/ou ao conselho geral todas as sugestões do âmbito da gestão financeira que julgue de interesse para a vida do sindicato ou de instituições deste dependentes.

2- Sempre que no exercício das competências definidas na alínea a) do número 1 deste artigo, o conselho fiscalizador de contas detete irregularidades insuscetíveis de correção que ponham em causa uma correta gestão económico-financeira, deve requerer a convocação do conselho geral para sua denúncia e apreciação.

Artigo 55.º

(Deliberações do conselho fiscalizador de contas)

O conselho fiscalizador de contas só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes.

Artigo 56.º

(Conselho disciplinar)

1- O conselho disciplinar é o órgão que detém o poder disciplinar, exceto no que se refere ao disposto no número 3 do artigo 20.º, e é composto por cinco membros, sendo coordenado por um membro da lista mais votada aquando da sua eleição.

2- O conselho disciplinar funcionará na sede do sindicato.

3- O conselho disciplinar reunirá sempre que tenha conhecimento de matéria para sua apreciação.

4- Das reuniões do conselho disciplinar deverão ser lavradas atas.

Artigo 57.º

(Competência do conselho disciplinar)

Compete ao conselho disciplinar:

a) Elaborar processos disciplinares nos termos do artigo 19.º;

b) Aplicar as sanções disciplinares nos termos do número 2 do artigo 20.º;

c) Propor ao conselho geral a aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número 1 do artigo 20.º, de acordo com o estipulado no número 3 do mesmo artigo.

Artigo 58.º

(Deliberações do conselho disciplinar)

O conselho disciplinar só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes.

CAPÍTULO VI

Órgãos consultivos da direção

Comissão de quadros técnicos

Artigo 59.º

(Constituição e competências)

1- A comissão de quadros e técnicos é constituída pelos associados que tenham essas categorias profissionais.

2- Sem prejuízo do respetivo regulamento a aprovar pela direção, a comissão de quadros e técnicos tem um secretariado, nomeado pela direção, composto por cinco elementos, que exerce funções consultivas e de apoio à direção, nomeadamente no que respeita à execução da política contratual e aos problemas específicos dos quadros e técnicos.

3- Os membros do secretariado da comissão de quadros e técnicos têm direito a participar nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto.

Comissão para a igualdade

Artigo 60.º

(Constituição e competência)

1- A comissão para a igualdade é constituída pelas/os associadas/os do sindicato, independentemente do género, que nela queiram participar e/ou colaborar.

2- Sem prejuízo do respetivo regulamento a aprovar pela direção, a comissão para a igualdade tem um secretariado, nomeado pela direção, composto por cinco elementos, que exerce funções consultivas e de apoio à direção, nomeadamente no que respeita à execução da política contratual e aos problemas específicos de cada género.

3- Os membros do secretariado da comissão para a igualdade têm direito a participar nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto.

Comissão de juventude

Artigo 61.º

(Constituição e competência)

1- A comissão de juventude é constituída pelos associados com idade até 35 anos.

2- Sem prejuízo de regulamento a aprovar pela direção, a comissão de juventude tem um secretariado, nomeado pela

direção, composto por cinco elementos, que exerce funções consultivas e de apoio à direção, nomeadamente no que respeita à execução da política contratual e aos problemas específicos dos jovens bancários.

3- Os membros do secretariado da comissão de juventude têm direito a participar nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto.

CAPÍTULO VII

Estrutura sindical

Artigo 62.º

(Composição e regulamento)

1- A estrutura sindical é composta por:

- a) Delegado sindical;
- b) Secção sindical de empresa;
- c) Secção sindical de delegação;
- d) Secção sindical de reformados.

2- A estrutura sindical rege-se-á por regulamento próprio, elaborado pela direção, ouvidas as secções sindicais, e aprovado pelo conselho geral.

Artigo 63.º

(Delegado sindical)

O delegado sindical é o representante dos trabalhadores do seu local de trabalho e constitui o elo de ligação entre aqueles e o sindicato, em estreita cooperação com a direção.

Artigo 64.º

(Atribuições do delegado sindical)

São atribuições do delegado sindical:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores do seu local de trabalho e a direção e com as respetivas secções sindicais de empresa e/ou delegação, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;

b) Dinamizar a atividade sindical dos trabalhadores do seu local de trabalho no sentido de cumprirem e fazerem cumprir a convenção coletiva de trabalho e demais normas reguladoras da prestação de trabalho, comunicando à direção e às respetivas secções sindicais todas as irregularidades detetadas;

c) Dar parecer à direção e às respetivas secções sindicais sobre os assuntos acerca dos quais tenha sido consultado;

d) Informar os trabalhadores do seu local de trabalho sobre a atividade sindical e distribuir toda a informação escrita do sindicato, nomeadamente os documentos emitidos pelas listas candidatas às eleições, promovendo a sua entrega atempada e equitativa aos associados;

e) Cooperar com a direção e com as respetivas secções sindicais, transmitindo a vontade dos trabalhadores do seu local de trabalho, a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;

f) Desempenhar com diligência as atribuições que lhe sejam delegadas pelas respetivas secções sindicais e demais órgãos do sindicato;

g) Estimular a participação ativa dos trabalhadores do seu local de trabalho na vida sindical;

h) Incentivar os trabalhadores do seu local de trabalho, não sócios do sindicato, a sindicalizarem-se;

i) Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação da reunião geral de delegados sindicais da empresa, da delegação e/ou da reunião geral de delegados sindicais do sindicato e participar nelas.

Artigo 65.º

(Secção sindical de empresa)

1- A secção sindical de empresa é o órgão da estrutura composta por todos os trabalhadores efetivos da empresa, associados do sindicato.

2- A secção sindical da empresa é coordenada por um secretariado que, em estreita cooperação com a direção, coordena toda a atividade sindical na empresa, e constitui o elo de ligação entre os trabalhadores por si representados e o sindicato, sendo coordenado por um elemento da lista mais votada aquando da sua eleição.

3- O secretariado da secção sindical de empresa é composto por três, cinco ou sete membros, consoante o número de associados do sindicato, no ativo na respetiva empresa, varie entre cinquenta e um e quinhentos, entre quinhentos e um e mil, e mais de mil, respetivamente.

Artigo 66.º

(Atribuições do secretariado da secção sindical de empresa)

São atribuições do secretariado da secção sindical de empresa:

a) Coordenar e dinamizar a atividade sindical na respetiva empresa;

b) Participar no conselho geral nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 30.º;

c) Manter completo, o quadro de delegados sindicais na empresa;

d) Aplicar, no respetivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos do sindicato;

e) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do sindicato e os associados da empresa, diretamente ou através dos delegados sindicais;

f) Organizar sistemas de informação sindical, através dos delegados sindicais na empresa, que possibilitem a deteção e recolha de irregularidades, e proceder em conformidade;

g) Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direção;

h) Apreciar a situação sindical, no seu âmbito, e dirigir à direção sugestões de sua iniciativa, dos delegados sindicais e dos associados na empresa;

i) Promover, por seu intermédio ou através dos delegados sindicais na empresa, a atempada distribuição de informação escrita do sindicato.

Artigo 67.º

(Secção sindical de delegação)

1- A secção sindical de delegação é o órgão da estrutura

sindical composta por todos os associados do sindicato, que trabalhem na área geográfica da respetiva delegação, ou que nela trabalhavam na data da passagem à situação de reforma.

2- A secção sindical de delegação é coordenada por um secretariado composto por três ou cinco elementos, consoante o número de associados seja inferior ou igual/superior a quinhentos, respetivamente, que, em estreita cooperação com a direção, coordena a atividade sindical dos associados na área da região da delegação e constitui o elo de ligação entre aqueles e o sindicato, sendo coordenado por um membro da lista mais votada aquando da sua eleição.

3- Para efeitos da aplicação deste artigo, os associados reformados, manter-se-ão na área geográfica da região onde se situava o seu local de trabalho, aquando da passagem à situação de reforma.

4- Os associados reformados poderão requerer por escrito à MAGCGC até à data da convocatória eleitoral a sua transferência para o caderno de recenseamento eleitoral da área geográfica da sua residência, desde que esta conste efetivamente dos ficheiros do sindicato há mais de um ano e seja comprovada nos termos legais.

Artigo 68.º

(Atribuições do secretariado da secção sindical de delegação)

São atribuições do secretariado da secção sindical de delegação:

- a) Coordenar e dinamizar a atividade dos delegados sindicais da região da respetiva delegação;
- b) Participar no conselho geral nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 30.º;
- c) Assegurar o bom funcionamento da delegação;
- d) Aplicar, no respetivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos do sindicato;
- e) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do sindicato e os associados da região da delegação, diretamente ou através dos delegados sindicais;
- f) Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direção;
- g) Apreciar a situação sindical no seu âmbito, e dirigir à direção sugestões de sua iniciativa, dos delegados sindicais e dos associados da região da delegação.

Artigo 69.º

(Secção sindical de reformados)

1- A secção sindical de reformados é o órgão da estrutura sindical composta por todos os associados na situação de reforma.

2- A secção sindical de reformados é coordenada por um secretariado, composto por sete elementos, que constitui o elo de ligação entre os associados na situação de reforma, e o sindicato, sendo coordenado por um membro da lista mais votada aquando da sua eleição.

Artigo 70.º

(Atribuições do secretariado da secção sindical de reformados)

São atribuições do secretariado da secção sindical de reformados:

a) Estimular a participação ativa dos associados por si representados na vida sindical;

b) Dinamizar a atividade sindical dos associados por si representados no sentido de cumprirem e fazerem cumprir a convenção coletiva de trabalho e demais normas reguladoras, comunicando à direção todas as irregularidades detetadas;

c) Participar no conselho geral nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 30.º;

d) Aplicar, no respetivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos do sindicato;

e) Assegurar a reciprocidade das relações entre os órgãos do sindicato e os associados por si representados;

f) Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direção;

g) Apreciar a situação sindical, no seu âmbito, e dirigir à direção sugestões de sua iniciativa.

Artigo 71.º

(Reuniões da estrutura sindical)

1- São reuniões da estrutura sindical:

- a) Reunião de delegados sindicais da empresa;
- b) Reunião de delegados sindicais da delegação;
- c) Reunião geral de delegados sindicais;
- d) Reunião intersecções sindicais de empresa;
- e) Reunião intersecções sindicais de delegação;
- f) Reunião intersecções sindicais;
- g) Reunião geral da estrutura sindical.

2- São atribuições das reuniões da estrutura sindical:

- a) Dar parecer sobre todos os assuntos respeitantes à atividade sindical;
- b) Dar sugestões à direção e à respetiva secção sindical.

3- As reuniões da estrutura sindical previstas nas alíneas a), b), c), d), e e), do número 1, serão convocadas pela direção, por sua iniciativa ou a solicitação do secretariado da secção sindical respetiva, ou a requerimento de 10 % dos respetivos associados.

4- As reuniões da estrutura sindical previstas nas alíneas f) e g) do número 1, só poderão ser convocadas pela direção.

5- As reuniões da estrutura sindical serão coordenadas pela direção ou, quando e se a direção nele delegar, pelo secretariado da secção sindical respetiva.

6- As convocatórias serão preparadas e expedidas pelo sindicato, nominal e individualmente, para todos os membros da respetiva reunião, com antecedência mínima de quatro dias úteis.

CAPÍTULO VIII

Eleições

Artigo 72.º

(Condições gerais de elegibilidade)

Só poderá ser eleito o associado que, à data da convocatória do ato eleitoral, reúna as seguintes condições:

- a) Seja maior;

- b) Mantenha a qualidade de associado há mais de um ano;
- c) Esteja no pleno uso dos seus direitos civis e sindicais;
- d) Não esteja abrangido pela lei das incapacidades cívicas;
- e) Não esteja abrangido pelo disposto no artigo 11.º

Artigo 73.º

(Comissão de fiscalização eleitoral)

1- Para eleição da MAGCGC, do conselho geral e da direção será constituída no dia seguinte ao do encerramento do prazo para a apresentação dos processos de candidaturas, uma comissão de fiscalização eleitoral, que será composta pelo presidente da MAGCGC e por um representante de cada processo de candidatura devidamente credenciado.

2- A comissão de fiscalização eleitoral será presidida e coordenada pelo presidente da MAGCGC, funcionará na sede do sindicato e reunirá a solicitação de qualquer dos seus elementos.

3- São atribuições da comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades a entregar à MAGCGC;
- c) Colocar à disposição dos diversos processos de candidaturas o aparelho técnico do sindicato e outros recursos, nas condições que vierem a ser definidas, sob proposta da direção;
- d) Apreciar e deliberar sobre eventuais razões justificativas do adiamento do ato eleitoral.

4- A comissão de fiscalização eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias úteis imediatos à sua constituição.

5- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da candidatura, o qual deverá saná-las no prazo de cinco dias úteis subsequentes à data da sua devolução.

6- Findo o prazo indicado no número anterior, a comissão de fiscalização eleitoral decidirá no prazo de dois dias úteis, subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

7- A comissão fiscalizadora eleitoral providenciará junto da MAGCGC no sentido de serem distribuídos aos associados, simultaneamente e até, pelo menos, quinze dias antes da assembleia geral, os programas, as declarações de princípios e as listas de candidaturas, que serão afixados na sede e nas delegações.

Artigo 74.º

(Ato de posse)

A posse dos elementos da MAGCGC, do conselho geral, da direção e dos secretariados das secções sindicais, é conferida até ao décimo dia subsequente ao apuramento final dos votos, pelo presidente da MAGCGC.

Mesa da assembleia geral, conselho geral e do congresso - (MAGCGC), do conselho geral e da direção

Artigo 75.º

(Candidaturas)

1- Os processos de candidaturas serão entregues à MAGCGC até quarenta e cinco dias antes da data da sessão da assembleia geral eleitoral, sendo identificados por ordem alfabética consoante a sua apresentação e conterão, cada um, a seguinte documentação: programa ou declaração de princípios, listas de candidatos, termos de aceitação e identificação dos subscritores.

2- Não poderão ser apresentados processos de candidaturas exclusivamente à MAGCGC ou à direção.

3- Os processos de candidaturas ao conselho geral poderão ser apresentados isoladamente ou em conjunto com os processos de candidaturas à MAGCGC e à direção.

4- Os processos de candidatura à MAGCGC e à direção, bem como ao conselho geral, quando apresentados conjuntamente, conterão os respetivos programas detalhados.

5- Os processos de candidatura à MAGCGC e à direção só serão considerados desde que apresentem o apoio expresso de, pelo menos, uma candidatura ao conselho geral.

6- Os processos de candidaturas ao conselho geral, apresentados isoladamente, conterão unicamente as respetivas declarações de princípios.

7- As listas conterão os nomes completos, números de associados, idades, residência, designação das empresas onde exercem ou exerceram a profissão e locais de trabalho de todos os candidatos a efetivos e a suplentes.

8- As listas de candidaturas ao conselho geral serão, obrigatoriamente, compostas por um número de efetivos correspondente a 1 % do total de associados e por um número de suplentes, pelo menos, igual a 10 % do número de candidatos efetivos e um máximo de 50 %, com arredondamento por defeito.

9- Os termos de aceitação das candidaturas serão individuais.

10- Os subscritores serão identificados pelo nome completo e número de associado.

11- As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, quinhentos associados.

12- Quando nas listas de candidaturas à MAGCGC, à direção ou ao conselho geral surgirem termos de aceitação comuns, as respetivas candidaturas serão eliminadas nas listas em que se apresentem.

13- A direção poderá apresentar listas de candidatos para os diversos órgãos sem necessidade de serem subscritas por associados.

Conselho fiscalizador de contas

Artigo 76.º

(Condições de elegibilidade)

Só poderá ser eleito o associado que, à data do ato eleitoral, reúna as condições previstas no artigo 72.º dos estatutos, e não faça parte de qualquer outro órgão do sindicato.

Artigo 77.º

(Candidaturas)

1- Os processos de candidaturas serão entregues à MAGCGC no período inicial da sessão do conselho geral convocada para o exercício das competências definidas na alínea *b)* do número 1 do artigo 31.º, sendo identificados por ordem alfabética consoante a sua apresentação, e cada um conterà a seguinte documentação: a lista de candidatos, os termos de aceitação e a identificação dos subscritores.

2- As listas contereão os nomes completos e números de associados de todos os candidatos efetivos e suplentes.

3- Os termos de aceitação serão individuais.

4- Os subscritores serão identificados pelo nome completo e número de associado.

5- As listas de candidaturas ao conselho fiscalizador de contas terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % dos membros eleitos do conselho geral.

6- Não havendo candidaturas a este órgão, a MAGCGC apresentará lista de candidatos, sem necessidade de ser subscrita por membros do conselho geral.

Conselho disciplinar

Artigo 78.º

(Candidaturas)

1- Os processos de candidaturas serão entregues à MAGCGC no período inicial da sessão do conselho geral convocada para o exercício das competências definidas na alínea *a)* do número 1 do artigo 31.º, sendo identificados por ordem alfabética consoante a sua apresentação, e cada um conterà a seguinte documentação: a lista de candidatos, os termos de aceitação e a identificação dos subscritores.

2- As listas contereão os nomes completos e números de associados de todos os candidatos efetivos e suplentes.

3- Os termos de aceitação serão individuais.

4- Os subscritores serão identificados pelo nome completo e número de associado.

5- As listas de candidaturas ao conselho disciplinar terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % dos membros eleitos do conselho geral.

6- Não havendo candidaturas a este órgão, a MAGCGC apresentará lista de candidatos, sem necessidade de ser subscrita por membros do conselho geral.

Delegado sindical

Artigo 79.º

(Condições de elegibilidade)

Só poderá ser eleito o associado que reúna as condições referidas nas alíneas *a)*, *c)*, *d)*, e *e)* do artigo 72.º, exerça a profissão no local de trabalho, estabelecimento ou empresa, cujos associados lhe competirá representar e não seja elemento da MAGCGC ou da direção.

Artigo 80.º

(Eleição do delegado sindical)

1- O delegado sindical será eleito, por voto direto e secreto, competindo a sua eleição a todos os associados do seu local de trabalho, estabelecimento ou empresa, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2- A eleição é válida, desde que tenha sido dada a possibilidade de participação a todos os associados abrangidos pela respetiva representação.

3- Os processos de candidaturas e a ata, devidamente preenchida em impresso próprio, distribuído pelo sindicato, deverão ser remetidos, no prazo de três dias a contar da eleição, às respetivas secções sindicais e à direção, que verificará a regularidade da documentação e que, no prazo de oito dias após a receção comunicará ao delegado sindical, às respetivas secções sindicais e à empresa, a data do início do exercício de funções.

4- A representação de cada lista candidata, será encontrada pela aplicação da média mais alta do método de Hondt aos resultados eleitorais, e de acordo com a ordem que os candidatos nela ocupem.

5- Os delegados sindicais serão eleitos para mandatos com duração de quatro anos.

Artigo 81.º

(Candidaturas)

1- Cada um dos processos de candidaturas conterà a seguinte documentação: a lista de candidatos, os termos de aceitação e a identificação dos subscritores.

2- As listas contereão os nomes completos e os números de associado de todos os candidatos.

3- As listas de candidaturas a delegados sindicais serão, obrigatoriamente, compostas pelo número de candidatos, tendo em conta o número total de associados de cada local de trabalho (sede, filial, agência, dependência ou instalação individualizada), conforme o definido no número seguinte.

4- O número de candidatos a apresentar por cada lista e o número de delegados sindicais a eleger serão os seguintes:

	Número máximo de candidatos	Número de delegados a eleger
Local de trabalho com menos de 50 associados	3	1
Local de trabalho com 50 a 99 associados	5	2
Local de trabalho com 100 a 199 associados	6	3
Local de trabalho com 200 a 499 associados	9	6
Local de trabalho com mais de 500 associados	$5 + 6 + (n - 500) : 200$	$6 + (n - 500) : 200$
	Sendo n o número de associados. Os resultados serão arredondados por excesso.	

5- Os termos de aceitação das candidaturas serão individuais.

6- Os subscritores serão identificados pelo nome completo e número de associado.

7- As listas de candidatos terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % ou cinquenta dos associados do respetivo local de trabalho, estabelecimento ou empresa.

8- As listas de candidatos serão obrigatoriamente afixadas no local de trabalho, com a antecedência mínima de dois dias úteis em relação à data da eleição.

Secretariados das secções sindicais

Artigo 82.º

(Condições de elegibilidade)

1- Para o secretariado das secções sindicais de empresa, só poderá ser eleito o associado que reúna as condições referidas nas alíneas *a)*, *c)*, *d)* e *e)* do artigo 72.º, exerça a profissão na empresa cujos associados lhe compita representar, e não seja elemento da MAGCGC ou da direção.

2- Para o secretariado das secções sindicais de delegação, só poderá ser eleito o associado que reúna as condições referidas nas alíneas *a)*, *c)*, *d)* e *e)* do artigo 72.º, esteja inscrito nos cadernos eleitorais da respetiva delegação, e não seja elemento da MAGCGC ou da direção.

3- Para o secretariado da secção sindical de reformados, só poderá ser eleito o associado que reúna as condições referidas nas alíneas *a)*, *c)*, *d)* e *e)* do artigo 72.º, se encontre na situação de reforma e não seja elemento da MAGCGC ou da direção.

Artigo 83.º

(Candidaturas e eleição)

1- Os processos de candidaturas, a apresentar à MAGCGC até quarenta e cinco dias antes do ato eleitoral, conterão, cada um, a seguinte documentação: a lista de candidatos, os

termos de aceitação e a identificação dos subscritores.

2- As listas conterão os nomes completos, os números de associados e os locais de trabalho onde exercem a sua atividade, quando no ativo, ou exerciam quando da passagem à situação de reforma, de todos os candidatos efetivos e suplentes num mínimo de um e no máximo um número igual ao de efetivos.

3- Os termos de aceitação das candidaturas serão individuais.

4- Os subscritores serão identificados pelo nome completo e número de associado.

5- As listas de candidatos a cada secção sindical, terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % ou cem associados eleitores da respetiva secção.

6- Quando nas listas de candidaturas às secções sindicais surgirem termos de aceitação comuns, as respetivas candidaturas serão eliminadas nas listas em que se apresentem.

7- Os secretariados das secções sindicais serão eleitos nos termos do artigo 28.º, com as devidas adaptações, aquando da eleição do conselho geral, da MAGCGC e da direção, com um mandato coincidente com o destes.

8- A representação de cada lista candidata, será encontrada pela média mais alta do método de Hondt e de acordo com a ordem que os candidatos na mesma ocupem.

CAPÍTULO IX

Destituições

Artigo 84.º

(Mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso e direção)

1- Os membros da MAGCGC e da direção poderão ser destituídos nos termos da alínea *a)* do número 2 do artigo 23.º

2- No caso de ser destituída a maioria dos membros de um dos órgãos, este considerar-se-á destituído no seu conjunto.

3- Caso se verifique a renúncia ou destituição de um órgão no seu conjunto, ou da maioria dos seus membros, o conselho geral elegerá, de entre os seus membros e por listas completas, uma nova MAGCGC e/ou direção para cumprimento do período remanescente do mandato que se encontrava em curso na data da renúncia ou da destituição.

4- A sessão do conselho geral para eleição da nova MAGCGC e/ou direção será convocada no mais curto prazo definido nestes estatutos.

Artigo 85.º

(Conselho fiscalizador de contas e conselho disciplinar)

1- Os membros do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar poderão ser destituídos nos termos da alínea c) do número 2 do artigo 31.º

2- Caso se verifique a destituição da maioria dos elementos de um dos órgãos, o conselho geral elegerá na mesma sessão o novo órgão, nos termos destes estatutos.

Artigo 86.º

(Delegado sindical)

1- O delegado sindical poderá ser destituído pelos associados do seu local de trabalho, no pleno uso dos direitos sindicais, desde que a destituição seja requerida e fundamentada mediante comunicação escrita entregue à direção e subscrita por, pelo menos, 10 % ou cinquenta dos associados que representa.

2- O voto será direto e secreto.

3- A destituição só será válida desde que na deliberação tenha participado a maioria dos associados que representa.

4- O processo de destituição deverá ser remetido de imediato à direção que a comunicará às respetivas secções sindicais e à empresa.

Artigo 87.º

(Secretariados das secções sindicais)

1- Os secretariados das secções sindicais, poderão ser destituídos pelos associados que façam parte do respetivo âmbito.

2- A destituição deve ser requerida e fundamentada mediante comunicação escrita entregue à direção e subscrita por, pelo menos, 10 % ou cem associados do respetivo âmbito.

3- O voto será direto e secreto.

4- A destituição só será válida desde que na deliberação tenha participado a maioria dos associados do respetivo âmbito.

5- O processo de destituição deverá ser remetido de imediato à MAGCGC que a comunicará à direção e aos respetivos associados.

CAPÍTULO X

Regime financeiro e fundos

Artigo 88.º

(Regime financeiro)

1- Constituem receitas do sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas financeiras;
- c) Outras receitas.

2- As receitas terão as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;
- b) Fundos do sindicato.

Artigo 89.º

Fundos do sindicato

1- O sindicato terá os seguintes fundos:

- a) Fundo sindical - destinado à cobertura de eventuais saldos negativos;
- b) Fundo de reserva - destinado a representar as imobilizações do sindicato;
- c) Fundo de greve - destinado a auxiliar os associados cujos vencimentos tenham sido diminuídos em virtude de greve declarada pelo sindicato;
- d) Fundo de empréstimo e de solidariedade - destinado a auxiliar os associados através de empréstimos ou donativos;
- e) Fundo sindical de assistência - destinado a complementar despesas de saúde e sociais aos seus associados.

2- Na medida em que as regras de uma correta gestão financeira o permitam, os fundos referidos nas alíneas a), d) e e) deverão ser representadas por valores facilmente mobilizáveis.

3- Os fundos referidos no número 1 regem-se por regulamentos próprios aprovados pelo conselho geral, sob proposta da direção.

Artigo 90.º

(Aplicação do saldo de conta de gerência)

1- Do saldo da conta de gerência serão retirados, pelo menos:

- a) 10 % para o fundo sindical;
- b) 10 % para o fundo de reserva;
- c) 40 % para o fundo de greve;
- d) 10 % para o fundo de empréstimos e solidariedade.

2- O remanescente do saldo de conta de gerência poderá ser aplicado:

- a) Nos fundos;
- b) Em qualquer outro fim de acordo com os objetivos do sindicato.

CAPÍTULO XI

Fusão e dissolução

Artigo 91.º

(Condições de fusão e dissolução)

A deliberação do conselho geral que aprovar a fusão ou

dissolução do sindicato deverá definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato serem distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 92.º

(Casos omissos)

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de Direito.

Artigo 93.º

(Vigência)

1- Estes estatutos entram em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que os publicar e as respetivas alterações produzem efeitos em relação a terceiros após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, 30 dias após o registo.

2- Enquanto não se realizar novo ato eleitoral, mantêm-se em vigor as denominações, âmbitos e competências da estrutura sindical, prevista no capítulo VII, bem como as respetivas composições, de acordo com os estatutos existentes à data do pedido de registo da respetiva alteração.

3- Os atuais titulares dos órgãos do sindicato e da estrutura sindical manter-se-ão em funções até ao termo dos respetivos mandatos em vigor.

Registado em 9 de julho de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 194 do livro n.º 2.

Confederação dos Países de Língua Portuguesa - Sindical da Educação - CPLP - SE que passa a denominar-se Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 8 de janeiro de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019.

CAPÍTULO I

(Constituição, denominação, objetivos, sede e delegações)

Artigo 1.º

(Constituição e denominação)

Nos termos da lei e dos presentes estatutos é constituída uma associação internacional sem fins lucrativos, que adota

a denominação de Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa, a seguir designada por confederação.

Artigo 2.º

(Âmbito objetivo)

O âmbito de atuação da confederação concentra-se nas atividades da educação, dos professores, educadores e dos demais trabalhadores que prosseguem os objetivos a seguir definidos.

Artigo 3.º

(Objetivos)

Constituem objetivos da confederação:

1- O estreitamento das relações entre as organizações sindicais de professores e trabalhadores em educação dos países lusófonos;

2- A cooperação nos domínios social, económico, cultural, jurídico e pedagógico, em particular no que respeita à formação de professores;

3- A defesa e promoção, através da educação, da língua portuguesa, património comum dos nossos povos;

4- A defesa e promoção de uma escola pública, laica, gratuita, democrática e de qualidade, fator essencial para que todos tenham acesso à educação independentemente das condições sociais, credos religiosos ou filosóficos, raça ou convicções ideológicas;

5- A articulação da intervenção das diversas organizações frente aos processos de reforma educativa em curso nos respetivos países;

6- O intercâmbio de experiências na formação sindical;

7- O reforço da cooperação com o movimento sindical internacional, em particular no seio da Internacional de Educação (IE), comprometendo-se a tudo fazer para que todas as organizações constituintes sejam, simultaneamente, membros da IE;

8- Assumir, nas organizações em que participe, o estatuto de organização representativa dos interesses da lusofonia na área educativa, com todas as obrigações e limites que tal estatuto implique;

9- A assumir-se como interlocutor perante os poderes constituídos, em especial a Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP), reivindicando o direito de informação e consulta sobre todos os assuntos que respeitem à educação e aos professores, educadores e demais trabalhadores em educação.

Artigo 4.º

(Sede, delegações e âmbito territorial)

1- A confederação tem a sua sede em Lisboa, podendo ser transferida para qualquer outro lugar por deliberação simples da assembleia sindical da educação.

2- A confederação poderá criar delegações ou outras formas locais de representação nos países de língua portuguesa ou no estrangeiro.

3- A confederação desenvolverá a sua atividade em Portu-

gal e demais países de Língua Oficial Portuguesa, designadamente naqueles que integram a confederação.

Artigo 5.º

(Direito de tendência)

1- A confederação, de acordo com os seus princípios da liberdade, da democracia, da independência e da unidade, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião, às quais é alheia e que, por isso, são da exclusiva responsabilidade dos seus membros.

2- As diferentes correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos seus membros, a todos os níveis e em todos os órgãos, sem que as respetivas opiniões possam prevalecer sobre o direito de participação de cada membro, individualmente considerado.

3- É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos na lei e nos presentes estatutos, devendo as tendências que reúnam pelo menos 5 associados.

4- Serão reconhecidas e registadas, no âmbito deste sindicato, as tendências que reúnam 5 % dos associados da confederação, devendo requerer ao presidente da assembleia o seu registo como tendência.

5- Do requerimento referido no número três deve constar:

- a) A denominação da tendência;
- b) O nome completo e a assinatura de todos os membros da tendência;
- c) A identificação e os meios de contacto do sócio que representa a tendência nas relações desta com os restantes órgãos.

6- Constituem direitos das tendências:

- a) Exprimir livremente as suas opiniões sobre todas as propostas e projetos submetidos à apreciação e deliberação da assembleia, bem como apresentar propostas e projetos próprios, com respeito pela respetiva ordem de trabalhos e sem prejuízo das regras estatutárias e regulamentares aplicáveis;
- b) Intervir nos trabalhos dos demais órgãos, através dos seus membros que integrem esses órgãos, com respeito pela ordem de trabalhos e pelas regras estatutárias e regulamentares;
- c) Apresentar candidaturas à eleição dos membros dos órgãos da confederação, podendo identificar essas candidaturas com a menção da denominação da respetiva tendência.

7- O exercício do direito de tendência não desobriga, em caso algum, do cumprimento de quaisquer obrigações decorrentes dos presentes estatutos e dos regulamentos em vigor.

8- O direito de intervenção e participação dos membros de cada tendência nos órgãos do sindicato não prevalece sobre o direito de intervenção e participação dos demais sócios.

9- O voto dos sócios que integram qualquer tendência é livre, não podendo ser condicionado por qualquer forma de disciplina imposta pela respetiva tendência.

CAPÍTULO II

(Dos membros)

Artigo 6.º

(Aquisição da qualidade de membros)

1- São membros fundadores as organizações sindicais de professores e trabalhadores em educação subscritoras da Declaração de Lisboa bem como todas as que participaram na Conferência Sindical de Educação que aprovou os primeiros estatutos.

2- Poderão ainda ser membros outras organizações sindicais de professores e trabalhadores em educação, a seu pedido, e por decisão favorável da assembleia sindical de educação, por maioria de dois terços.

Artigo 7.º

(Perda da qualidade de membro)

1- A violação grave dos estatutos da confederação implica a perda da qualidade de membro.

2- A decisão fundamentada compete à assembleia sindical da educação, decidindo por maioria de três quartos.

Artigo 8.º

(Direitos dos membros)

Constituem direitos dos membros:

- 1- Tomar parte nas assembleias;
- 2- Eleger e ser eleito para cargos associativos;
- 3- Participar em todas as atividades da confederação;
- 4- Ter acesso a informação regular sobre as atividades da confederação.

Artigo 9.º

(Deveres dos membros)

Constituem deveres dos membros:

- 1- Participar nas atividades da confederação, empenhando-se nas tarefas e nos mandatos que lhe forem cometidos;
- 2- Zelar pela imagem da confederação junto dos poderes públicos e da sociedade em geral;
- 3- Exercer os cargos sociais para que tenham sido eleitos;
- 4- Contribuir financeiramente para a organização, nos termos decididos pela assembleia sindical da educação;
- 5- Participar de forma ativa e interessada na concretização dos objetivos da organização;
- 6- Respeitar e cumprir os estatutos da confederação.

CAPÍTULO III

(Organização e funcionamento)

Artigo 10.º

(Organização e funcionamento)

São órgãos da confederação:

- 1- A assembleia sindical da educação;
- 2- O secretariado permanente;
- 3- O conselho fiscal.

Artigo 11.º

(Assembleia sindical da educação)

1- A assembleia sindical da educação, a seguir designada por assembleia, é o órgão deliberativo máximo da confederação, competindo-lhe:

- a) Definir e orientar a política geral e as estratégias da confederação;
- b) Eleger o secretariado permanente;
- c) Rever os estatutos, para o qual é requerida a maioria de dois terços;
- d) Admitir os novos membros;
- e) Decidir sobre as responsabilidades financeiras dos membros;
- f) Aprovar, sob proposta do secretariado permanente, o plano de atividades e o orçamento;
- g) Aprovar o regulamento interno da confederação;
- h) Decidir sobre a extinção da confederação, para a qual é requerida uma maioria de dois terços dos seus sindicatos membros;
- i) A assembleia é composta por todas as organizações pertencentes à confederação, tendo cada uma das organizações direito a um (1) voto.

2- A assembleia reúne ordinariamente de três em três anos, por convocação do secretariado permanente, e extraordinariamente quando requerida por dois terços dos seus membros.

3- A assembleia só poderá funcionar na presença de pelo menos metade dos seus membros, pertencentes a pelo menos quatro países, decidindo por maioria simples dos membros presentes, salvo quando estes estatutos dispuserem de modo diferente.

4- Os trabalhos da assembleia serão dirigidos, rotativamente, por um representante de cada uma das organizações membro.

5- A assembleia decorrerá, sempre que possível, rotativamente nos países onde se encontrem sediados os seus membros.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Artigo 12.º

(Secretariado permanente)

1- O secretariado permanente é constituído por sete membros eleitos, sendo um deles designado como secretário-geral.

2- A eleição é feita em lista completa, com a indicação do secretário-geral, por maioria de votos expressos.

3- Compete ao secretariado permanente executar as decisões da assembleia e assegurar o funcionamento regular da confederação.

4- O secretariado permanente reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente a pedido de dois terços dos membros da assembleia.

5- Compete ao secretário-geral convocar e dirigir as reuniões do secretariado permanente.

6- O secretário-geral é responsável pelo funcionamento

administrativo da confederação, no respeito pelas decisões do secretariado permanente.

7- São competências do secretariado permanente:

- a) Dirigir a Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa;
- b) Representar a confederação em juízo ou fora dele, podendo delegar essa função nos termos gerais;
- c) Executar as decisões da assembleia;
- d) Elaborar e apresentar à assembleia o programa de atividades, o orçamento e o relatório e contas;
- e) Elaborar e apresentar à assembleia o regulamento interno;
- f) Analisar os pedidos de admissão de novos membros e submeter a sua;
- g) Decidir a convocação da assembleia.

8- As decisões do secretariado permanente são tomadas por maioria simples dos membros em efetividade de funções.

9- A confederação obriga-se perante terceiros mediante a assinatura de dois dos sete membros do secretariado permanente, um dos quais obrigatoriamente o secretário-geral.

Artigo 13.º

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é o órgão de fiscalização e controlo da confederação.

2- O conselho fiscal é composto por 3 membros, que não integrem nenhum outro órgão da organização, com possibilidade de indicação de um membro suplente.

3- O conselho fiscal será presidido por um dos seus membros, eleito juntamente com o órgão, em reunião da assembleia.

Artigo 14.º

(Competências e deliberações)

Compete ao conselho fiscal:

1- Fiscalizar o cumprimento das estatutos e regulamento e a observância das normas de democraticidade interna da organização.

2- Dar parecer sobre o plano de atividades e orçamento, bem como sobre o relatório e contas apresentados a cada assembleia.

3- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples dos membros eleitos.

Artigo 15.º

(Mandato e decisões)

1- O mandato dos órgãos eleitos tem a duração de três anos.

2- As decisões do secretariado permanente, em caso de impossibilidade de realização de reunião, poderão ser assumidas por circulação e subscrição de documentos.

Artigo 16.º

(Receitas)

Constituem receitas da confederação:

1- As quotizações pagas pelos membros de acordo com o determinado pela assembleia;

2- Os subsídios, doações e participações que lhe sejam atribuídos;

3- Os rendimentos de bens;

4- As provenientes de serviços prestados.

Artigo 17.º

(Extinção, liquidação e venda do património)

As deliberações sobre uma eventual extinção, liquidação e venda do património da confederação competem à assem-

bleia sindical da educação, que deliberará sobre estas matérias por maioria qualificada de dois terços dos seus membros.

Artigo 18.º

(Entrada em vigor dos estatutos)

Os presentes estatutos entram em vigor após publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 9 de julho de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl.194 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional da Proteção Civil - SNPC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de junho de 2020 para o mandato de quatro anos.

Secretário-geral - José Carlos da Costa Velho Rodrigues, cartão de cidadão n.º 06422008.

Secretário-geral adjunto - Jorge Carvalho da Silva, cartão de cidadão n.º 10598366.

Secretário nacional - Vítor Manuel da Costa Pinto, cartão de cidadão n.º 11277044.

Secretário nacional - António Carlos Pinto dos Santos Mascarenhas, cartão de cidadão n.º 06873566.

Secretário nacional - Alexandre Moura de Carvalho, cartão de cidadão n.º 13490172.

Secretário nacional - Carlos Alberto Ribeiro Ferreira, cartão de cidadão n.º 06604522.

Secretário nacional - Bruno Adílio Festa Martins, cartão de cidadão n.º 11858884.

Secretário nacional - José Eduardo de Azevedo Pedrosa, cartão de cidadão n.º 10275089.

Secretário nacional - Fernando Manuel Samarra da Silva Marques, cartão de cidadão n.º 06051952.

Secretário nacional - António José Fernandes Lopes Ferreira, cartão de cidadão n.º 10411324.

Secretário nacional - Alfredo de Jesus Martins, cartão de cidadão n.º 07260788.

Secretário nacional - João José Jordão Marques, cartão de cidadão n.º 11716606 (suplente).

Secretário nacional - David Brás Ribeiro Andrade, cartão de cidadão n.º 13285783 (suplente).

Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia - SATAE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de junho de 2020 para o mandato de três anos.

Membros efetivos	Cartão de cidadão
Presidente - José Manuel de Oliveira Lírio de Carvalho, sócio n.º 2824	01785090
Vice-presidente - Hernâni Luís Henriques Santos, sócio n.º 4133	09902102
Tesoureiro - José Carlos Rodrigues de Sousa Amorim, sócio n.º 5061	10335898
Secretário - António José Gil Martins Santareno, sócio n.º 5072	07369559
Secretário - João Pedro Brás Francisco, sócio n.º 4262	06285798

Membros suplentes	Cartão de cidadão
Amadeu Simão Monteiro, sócio n.º 4256	04053819
José Manuel Pereira Vargas Galamba, sócio n.º 3302	05088354

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ANAUDI - Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de junho de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2019.

Artigo 13.º

Dissolução e liquidação

(Sem alteração.)

A assembleia geral que votar a dissolução da associação, designará os membros que constituirão a comissão liquidatária, fixando as condições e prazo da liquidação, não podendo, em qualquer caso, distribuir os bens pelos associados.

Artigo 15.º

Disciplina

(Sem alteração.)

(Sem alteração.)

O procedimento será em todas as suas fases, por escrito e nenhuma pena poderá ser aplicada sem ter sido dado conhecimento ao associado da intenção da sua aplicação e dos respetivos fundamentos de facto e de direito e da oportunidade de, querendo, apresentar a sua defesa, no prazo de 10 dias úteis.

Registado em 7 de julho de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 146 do livro n.º 2.

FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 23 de junho de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

Artigo 13.º

Eleição

2- *(Eliminado.)*

Artigo 32.º

Dissolução e liquidação

1- A federação só poderá ser dissolvida por deliberação tomada por maioria de três quartos dos seus associados reunidos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e com a antecedência mínima de 30 dias.

2- Após liquidação, o património remanescente será distribuído pelas associações federadas.

Registado em 7 de julho de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 146 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação dos Armeiros de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de março de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente - Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA, representado por Rui Cunha.

Secretário - Cacicambra - Comércio e Indústria de Artigos de Caça, SA, representado por Susana Paiva da Silva.

Tesoureiro - Liberne - Artigos de Lazer, Ld.ª, representado por João Manuel Mateus Pedroso.

Vogal - BRG - Artigos de Caça e Desporto, Ld.ª, representado por Luís Fernando Lobado da Fonseca.

Vogal - Grouse - Comércio de Artigos de Caça, Ld.ª, representado por Nuno Jaime Gama Lobo de Eça Vilarinho.

Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de junho de 2020 para o mandato de três anos.

Direção

Presidente	Luís Baptista Esteves Virtuoso	AEEP
Vice-presidente	José Luís Diogo de Azevedo Presa	ANESPO

Vice-presidente	João Alvarenga Fernandes	AEEP
Vice-presidente	João Carlos Cordero Gallardo Muñoz de Oliveira	AEEP
Tesoureiro	Carlos Fernando Barreiros Godinho Vieira	ANESPO
Vogal	Joana Maria Cardoso Cunha Vieira	AEEP
Vogal	Amadeu António Macedo Dinis	ANESPO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Bresfor - Indústria do Formol, SA - Convocatória

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 citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de julho de

2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bresfor - Indústria do Formol, SA.

«Nos termos e para os efeitos da legislação em vigor, os trabalhadores da empresa em questão comunicam a V. Ex.^{as}, que no dia 13 de outubro de 2020, realizar-se-á na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos re-

presentantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação actual.

Nome da empresa: Bresfor - Indústria do Formol, SA.
Morada: Av. dos Bacalhoeiros s/n, Apartado 13, 3834-908 Gafanha da Nazaré.»

(Seguem as assinaturas de 15 trabalhadores.)

AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das

Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE - SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de julho de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 8 de outubro de 2020, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA.

Sede: Estrada Luís Camões, Apart. 117, 2861-909 Moita.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a/ Especialista em Conceção e Desenvolvimento do Produto - Cerâmica**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM CONCEÇÃO E DESENVOLVIMENTO DO PRODUTO - CERÂMICA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a Especialista em Conceção e Desenvolvimento do Produto - Cerâmica
DESCRIÇÃO GERAL	Planear, conceber e desenvolver, novos produtos cerâmicos e suportes promocionais, colaborando na elaboração de desenhos técnicos, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código ²	UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	10760	1 História da técnica cerâmica	25
	5744	2 Inglês comercial	50
	5745	3 Inglês técnico	50
	0349	4 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25

	Código	UFCD	Horas
Formação tecnológica	2444	1 Processo cerâmico	50
	2535	2 Teoria do design - modelação	25
	5757	3 Software de apoio ao design - catálogos animados	50
	4848	4 Ecodesign e design sustentável	25
	10761	5 Projeto design de embalagem	25
	10762	6 Atelier de design	25
	10763	7 Modelos em gesso pela técnica de facetamento	25
	10764	8 Moldes originais	25
	10765	9 Modelos de escantilhão	50
	10766	10 Modelos em gesso pela técnica de torno	50
	2538	11 Modelos complexos com técnicas mistas	50
	10767	12 Madres	50
	10768	13 Digitalização de produtos	25
	2536	14 Modelação virtual 2D e 3D	50
	2537	15 Ferramentas de conceção e prototipagem	50
	5368	16 Desenho técnico	50
	5681	17 Desenho	50
	5753	18 Metodologia projetual	25
	10769	19 Processo de fabrico piloto	25
	7117	20 Marketing de produto	25
	0382	21 Gestão do tempo e organização do trabalho	25
	10770	22 Projeto - protótipo de um produto cerâmico	50
	5759	23 Custeio Industrial	25

Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)

450

² Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais de formação.

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Integração na Bolsa de UFCD da seguinte UFCD (**anexo 2**):
10759 - Teletrabalho (25H)

Nos seguintes referenciais de formação:

Intérprete de dança contemporânea	Nível 4
Intérprete/ator/atriz	Nível 4
Técnico/a de produção e tecnologias da música	Nível 4
Técnico/a de animação 2D e 3D	Nível 4
Técnico/a de artes gráficas	Nível 4
Técnico/a de audiovisuais	Nível 4
Técnico/a de desenho digital 3D	Nível 4
Técnico/a de design de comunicação gráfica	Nível 4
Técnico/a de fotografia	Nível 4
Técnico/a de multimédia	Nível 4
Técnico/a de som	Nível 4
Técnico/a de vídeo	Nível 4
Artesão/ã das artes do têxtil	Nível 4
Artesão/ã das artes e ofícios em madeira - marceneiro/a embutidor/a	Nível 4
Artesão/ã das artes e ofícios em madeira - marceneiro/a entalhador/a	Nível 4
Bordador/a	Nível 2
Pintor/a artístico/a em azulejo	Nível 4
Técnico/a de construção de instrumentos musicais	Nível 4
Técnico/a de ourivesaria	Nível 4
Técnico/a de pintura decorativa	Nível 4
Técnico/a de vidro artístico	Nível 4
Técnico/a de museografia e gestão do património	Nível 4
Operador/a de distribuição	Nível 2
Operador/a de logística	Nível 2
Técnico/a comercial	Nível 4
Técnico/a de comunicação e serviço digital	Nível 4
Técnico/a de distribuição	Nível 4
Técnico/a de logística	Nível 4
Técnico/a de vendas	Nível 4
Técnico/a de comunicação marketing, relações públicas e publicidade	Nível 4
Técnico/a de banca e seguros	Nível 4
Técnico/a de contabilidade	Nível 4
Técnico/a de apoio à gestão	Nível 4
Assistente administrativo/a	Nível 2
Técnico/a administrativo/a	Nível 4
Técnico/a de secretariado	Nível 4
Técnico/a de relações laborais	Nível 4
Técnico/a de serviços jurídicos	Nível 4
Programador/a de informática	Nível 4
Eletromecânico/a de manutenção industrial	Nível 2

Operador/a de fundição	Nível 2
Operador/a de fundição injetada	Nível 2
Operador/a de máquinas - ferramenta CNC	Nível 2
Operador/a de máquinas ferramentas	Nível 2
Serralheiro/a civil	Nível 2
Serralheiro/a de moldes, cunhos e cortantes	Nível 2
Serralheiro/a mecânico/a	Nível 2
Serralheiro/a mecânico/a de manutenção	Nível 2
Soldador/a	Nível 2
Técnico/a de fabrico de componentes de construção metálica	Nível 4
Técnico/a de fabrico e manutenção de cunhos e cortantes	Nível 4
Técnico/a de laboratório - fundição	Nível 4
Técnico/a de manutenção industrial de metalurgia e metalomecânica	Nível 4
Técnico/a de maquinação e programação CNC	Nível 4
Técnico/a de produção aeronáutica - maquinação CNC	Nível 4
Técnico/a de produção aeronáutica - processos especiais	Nível 4
Técnico/a de produção aeronáutica - produção e transformação de compósitos	Nível 4
Técnico/a de produção aeronáutica - qualidade e controlo industrial	Nível 4
Técnico/a de produção e montagem de moldes	Nível 4
Técnico/a de projeto aeronáutico	Nível 4
Técnico/a de projeto de moldes e modelos - fundição	Nível 4
Técnico/a de soldadura	Nível 4
Eletricista de instalações	Nível 2
Eletromecânico/a de eletrodomésticos	Nível 2
Técnico/a de eletrotecnia	Nível 4
Técnico/a de instalações elétricas	Nível 4
Técnico/a instalador/a de sistemas térmicos de energias renováveis	Nível 4
Técnico/a supervisor/a de redes e aparelhos a gás	Nível 4
Técnico/a de eletrónica e telecomunicações	Nível 4
Técnico/a de eletrónica médica	Nível 4
Técnico/a de eletrónica, áudio, vídeo e TV	Nível 4
Técnico/a de eletrónica, automação e comando	Nível 4
Técnico/a de eletrónica, automação e computadores	Nível 4
Técnico/a de eletrónica, automação e instrumentação	Nível 4
Técnico/a de mecatrónica	Nível 4
Técnico/a de relojoaria	Nível 4
Técnico/a de análise laboratorial	Nível 4
Técnico/a de mecatrónica automóvel	Nível 4
Técnico de mecatrónica de motociclos	Nível 4
Técnico/a de produção aeronáutica - montagem de estruturas	Nível 4
Operador/a de transformação do pescado	Nível 2
Pasteleiro/a - padeiro/a	Nível 2
Técnico/a de indústrias alimentares	Nível 4
Alfaiate	Nível 4
Modelista de vestuário	Nível 4
Operador/a de tecelagem	Nível 2
Técnico/a de design de moda	Nível 4
Técnico/a de enobrecimento têxtil	Nível 4
Técnico/a de gestão da produção de calçado e de marroquinaria	Nível 4

Técnico/a de manutenção de máquinas de calçado e de marroquinaria	Nível 4
Técnico/a de modelação de calçado	Nível 4
Técnico/a de tecelagem	Nível 4
Operador/a de cerâmica	Nível 2
Operador/a de granulação e aglomeração de cortiça	Nível 2
Operador/a de transformação de cortiça	Nível 2
Pintor/a/decorador/a	Nível 2
Técnico/a de cerâmica criativa	Nível 4
Técnico/a de desenho de mobiliário e construções em madeira	Nível 4
Técnico/a de gestão da produção da indústria da cortiça	Nível 4
Técnico/a de gestão da produção em madeira e mobiliário	Nível 4
Técnico/a de modelação cerâmica	Nível 4
Técnico/a de pintura cerâmica	Nível 4
Técnico/a de preparação de cortiça	Nível 4
Técnico/a industrial de rolhas de cortiça	Nível 4
Operador/a de salinas tradicionais	Nível 2
Modelista de vestuário	Nível 4
Canalizador/a	Nível 2
Condutor/a/manobrador/a de equipamentos de elevação	Nível 2
Pintor/a de construção civil	Nível 2
Operador/a agrícola	Nível 2
Operador/a apícola	Nível 2
Operador/a de máquinas agrícolas	Nível 2
Operador/a de pecuária	Nível 2
Técnico/a apícola	Nível 4
Técnico/a de gestão equina	Nível 4
Técnico/a de produção agropecuária	Nível 4
Técnico/a vitivinícola	Nível 4
Tratador/a/desbastador/a de equinos	Nível 2
Operador/a de jardinagem	Nível 2
Operador/a de manutenção em campos de golfe (golf keeper)	Nível 2
Técnico/a de jardinagem e espaços verdes	Nível 4
Motosserrista	Nível 2
Operador/a florestal	Nível 2
Sapador/a florestal	Nível 2
Técnico/a de máquinas florestais	Nível 4
Operador/a aquícola	Nível 2
Técnico/a de aquicultura	Nível 4
Técnico/a de ótica ocular	Nível 4
Técnico/a auxiliar de farmácia	Nível 4
Cuidador/a de crianças e jovens	Nível 2
Técnico/a de ação educativa	Nível 4
Técnico/a de juventude	Nível 4
Animador/a sociocultural	Nível 4
Técnico/a de apoio familiar e de apoio à comunidade	Nível 4
Técnico/a de apoio psicossocial	Nível 4
Técnico/a de geriatria	Nível 4
Cozinheiro/a	Nível 2
Empregado/a de andares	Nível 2

Empregado/a de restaurante/bar	Nível 2
Operador/a de manutenção hoteleira	Nível 2
Rececionista de hotel	Nível 4
Técnico/a de cozinha/pastelaria	Nível 4
Técnico/a de manutenção - hotelaria	Nível 4
Técnico/a de pastelaria/padaria	Nível 4
Técnico/a de restaurante/bar	Nível 4
Acompanhante de turismo equestre	Nível 4
Técnico/a de agências de viagens e transportes	Nível 4
Técnico/a de informação e animação turística	Nível 4
Técnico/a de turismo ambiental e rural	Nível 4
Técnico/a de apoio à gestão desportiva	Nível 4
Técnico/a de desporto	Nível 4
Assistente de cabeleireiro/a	Nível 2
Assistente de cuidados de beleza	Nível 2
Cabeleireiro/a	Nível 4
Esteticista	Nível 4
Técnico/a de massagem de estética e bem-estar	Nível 4
Maquinista marítimo/a	Nível 2
Marinheiro/a	Nível 2
Técnico/a de condução de veículos de transporte rodoviário	Nível 4
Técnico/a de gestão de transportes	Nível 4
Técnico/a de tráfego de assistência em escala	Nível 4
Técnico/a de gestão do ambiente	Nível 4
Bombeiro/a	Nível 4
Técnico/a de proteção civil	Nível 4
Técnico/a de segurança no trabalho	Nível 4

- Alteração da componente tecnológica do Operador/a de Transformação de Cortiça, ao qual corresponde o nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).

Anexo 2:

10759	Teletrabalho	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconhecer o enquadramento legal, as modalidades de teletrabalho e o seu impacto para a organização e trabalhadores/as. 2. Identificar o perfil e papel do/a teletrabalhador/a no contexto dos novos desafios laborais e ocupacionais e das políticas organizacionais. 3. Identificar e selecionar ferramentas e plataformas tecnológicas de apoio ao trabalho remoto. 4. Adaptar o ambiente de trabalho remoto ao regime de trabalho à distância e implementar estratégias de comunicação, produtividade, motivação e de confiança em ambiente colaborativo. 5. Aplicar as normas de segurança, confidencialidade e proteção de dados organizacionais nos processos de comunicação e informação em regime de teletrabalho. 6. Planear e organizar o dia de trabalho em regime de teletrabalho, assegurando a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. 	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Teletrabalho <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Conceito e caracterização em contexto tradicional e em cenários de exceção 1.2. Enquadramento legal, regime, modalidades e negociação 1.3. Deveres e direitos dos/as empregadores/as e teletrabalhadores 1.4. Vantagens e desafios para os/as teletrabalhadores e para a sociedade 2. Competências do/a teletrabalhador/a <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Competências comportamentais e atitudinais - capacidade de adaptação à mudança e ao novo ambiente de trabalho, automotivação, autodisciplina, capacidade de inter-relacionamento e socialização a distância, valorização do compromisso e adesão ao regime de teletrabalho 2.2. Competências técnicas - utilização de tecnologias e ferramentas digitais, gestão do tempo, gestão por objetivos, ferramentas colaborativas, capacitação e literacia digital 3. Pessoas, produtividade e bem-estar em contexto de teletrabalho <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Gestão da confiança <ol style="list-style-type: none"> 3.1.1. Promoção dos valores organizacionais e valorização de uma missão coletiva 3.1.2. Acompanhamento permanente e reforço de canais de comunicação (abertos e transparentes) 3.1.3. Partilha de planos organizacionais de ajustamento e distribuição do trabalho e disseminação de boas práticas 3.1.4. Identificação de sinais de alerta e gestão dos riscos psicossociais 3.2. Gestão da distância <ol style="list-style-type: none"> 3.2.1. Sensibilização, capacitação e promoção da segurança e saúde no trabalho 3.2.2. Reorganização dos locais e horários de trabalho 3.2.3. Equipamentos, ferramentas, programas e aplicações informáticas e ambientes virtuais (trabalho colaborativo) 3.2.4. Motivação e feedback 3.2.5. Cumprimento dos tempos de trabalho (disponibilidade contratualizada) 3.2.6. Reconhecimento das exigências e dificuldades associadas ao trabalho remoto 3.2.7. Gestão da eventual sobreposição do trabalho à vida pessoal 3.2.8. Controlo e proteção de dados pessoais 3.2.9. Confidencialidade e segurança da informação e da comunicação 3.2.10. Assistência técnica remota 3.3. Gestão da informação, reuniões e eventos (à distância e/ou presenciais) 3.4. Formação e desenvolvimento de novas competências 3.5. Transformação digital - novas formas de trabalho 4. Desempenho profissional em regime de teletrabalho <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Organização do trabalho 4.2. Ambiente de trabalho - iluminação, temperatura, ruído 4.3. Espaço de e para o teletrabalho 4.4. Mobiliário e equipamentos informáticos - condições ergonómicas adaptadas ao novo contexto de trabalho 4.5. Pausas programadas 4.6. Riscos profissionais e psicossociais <ol style="list-style-type: none"> 4.6.1. Salubridade laboral, ocupacional, individual, psíquica e social 4.6.2. Avaliação e controlo de riscos 4.6.3. Acidentes de trabalho 4.7. Gestão do isolamento 		

Anexo 3:

	Código	UFCD pré definidas	Horas
Formação tecnológica	4720	1 Técnicas de identificação de calibres e classes de cortiça	25
	4721	2 Produção de discos de cortiça	50
	4723	3 Técnicas de rabaneação	50
	4724	4 Tecnologia dos sistemas de brocagem	25
	4725	5 Técnicas de brocagem a pedal	50
	4726	6 Técnicas de brocagem automática	25
	4727	7 Técnicas de brocagem semi-automática	50
	4728	8 Processos de acabamentos dimensionais	25
	4730	9 Técnicas de escolha visual de anomalias de rolhas	25
	4731	10 Técnicas de escolha de classes visuais de rolhas	50
	4732	11 Técnicas de escolha visual em banca	50
	4733	12 Técnicas de escolha visual em tapete	25
	4734	13 Técnicas de escolha visual de discos	25
	4735	14 Preparação de padrões de classes visuais	25
	4736	15 Tecnologia da escolha electrónica de rolhas	50
	4737	16 Tecnologia da escolha electrónica de discos	25
	4762	17 Processos de lavação e secagem	25
	4739	18 Processos de colmatagem e revestimento	25
	4763	19 Processos de marcação, tratamento e capsulagem	50
	4741	20 Processos de contagem e embalagem	25
	4719	21 Processos de armazenamento e expedição	25
	6888	22 Código Internacional das Práticas rolheiras (CIPR)	25

Para obter a qualificação em **Operador/a de Transformação de Cortiça**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **100** horas da Bolsa de UFCD

Código	UFCD de Bolsa	Horas
4722	23 Técnicas de colagem de peças de cortiça natural	25
4729	24 Processos de acabamentos dimensionais específicos	50
4710	25 Movimentação de cargas	50
4742	26 Organização da manutenção	25
4743	27 Tecnologia mecânica - manutenção	25
4744	28 Serralharia de manutenção	25
4745	29 Soldadura de manutenção	25
4746	30 Manutenção de aparelhagem eléctrica	25
4747	31 Pneumática/Electropneumática	25
4748	32 Sistemas e circuitos óleo-hidráulicos	25
4749	33 Segurança de máquinas	25
4750	34 Manutenção de máquinas e equipamentos de produção de discos de cortiça	50
4751	35 Manutenção de máquinas e equipamentos de produção de rolhas de cortiça	50
10771	36 Técnicas elementares de artesanato em cortiça	50
10772	37 Técnicas de artesanato em cortiça	50
7852	38 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
7853	39 Ideias e oportunidades de negócio	50
7854	40 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
7855	41 Plano de negócios - criação de pequenos e médios negócios	50
8598	42 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
8599	43 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
8600	44 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
9820	45 Planeamento e gestão do orçamento familiar	25
9821	46 Produtos financeiros básicos	50
9822	47 Poupança - conceitos básicos	25
9823	48 Crédito e endividamento	50
10526	49 Literacia digital - iniciação	25

Formação tecnológica