



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 do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS	4177
- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	4180
- 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	4184
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas)	4185
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras	4187
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	4188
- 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	4190

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros	4191
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro	4192

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Revisão global	4194
- Acordo de empresa entre o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial	4209
- Acordo de adesão entre o BNP Paribas e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal ao acordo de empresa entre a mesma instituição financeira bancária e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO	4212
- Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L. ^{da} e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Retificação	4212

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Associação Representativa dos Polícias - ARP - Alteração	4215
--	------

II – Direção:

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - Eleição	4227
- Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP - Substituição	4227

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ACITOFEBA - Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha
- Alteração 4228

II – Direção:

- ACITOFEBA - Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha
- Eleição 4234

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- OTIS Elevadores, L.^{da} - Convocatória 4235

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.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal* n.º 8820/85.

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 do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS

O contrato coletivo e as suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, e n.º 44, de 29 de novembro de 2021, abrangem as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS requereu a extensão das alterações do contrato coletivo na área da sua apli-

cação às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante 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 dois 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)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo

estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 34 506 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 92,3 % são mulheres e 7,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 26 932 TCO (78,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 7574 TCO (21,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 8,1 % são homens e 91,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

As condições de trabalho previstas no contrato coletivo e as suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, e n.º 44, de 29 de novembro de 2021, foram objeto de extensão, respetivamente, através da Portaria n.º 99/2020, de 21 de abril, e n.º 184/2021, de 3 de setembro, também publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2020, e n.º 34, de 15 de setembro de 2021, no território do Continente, às relações de trabalho entre as IPSS e trabalhadores ao seu serviço sem regulamentação coletiva negociada aplicável, com exceção das IPSS filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, por oposição desta, com os fundamentos previstos nas portarias emitidas. Em sede de oposição à emissão de portaria de extensão, o critério da exclusão das associadas representadas pelas associações sindicais ou associações de empregadores oponentes baseia-se, nomeadamente, no direito de associação dos trabalhadores e empregadores e no direito da autonomia negociada das oponentes em matéria de regulamentação coletiva, conferidos por lei e pelas Convenções n.º 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal. A exclusão das IPSS filiadas na UMP do âmbito das anteriores extensões do presente contrato coletivo teve por fundamento o direito de defesa dos interesses das suas associadas em matéria de regulamentação coletiva de trabalho, no pressuposto de que a oponente fazia uso da capacidade para a negociação de contrato coletivo aplicável às instituições nelas filiadas, de acordo com o disposto no artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, na redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro de 2014, que aprova o estatuto das IPSS. Porém, constatando-se que a UMP alega que não tem capacidade para celebrar contrato coletivo aplicável às suas associadas e que, consequentemente, não goza de autonomia negociada coletiva, promove-se a presente extensão sem a referida exclusão porquanto, assim sendo, não assiste à UMP a defesa dos interesses das suas associadas em matéria de regulamentação coletiva nos termos conferidos pela lei e pelas Convenções n.º 87 e 98 da OIT às

organizações de representação coletiva de empregadores e trabalhadores com capacidade para celebração de convenção coletiva de trabalho.

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, promoveu-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e das suas alterações em vigor a todas as relações de trabalho tituladas por IPSS não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores das IPSS e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência no setor social.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 10, de 17 de março de 2022, ao qual deduziu oposição a UMP alegando em síntese: *i)* que goza de autonomia negociada coletiva e, como tal, tem capacidade para negociar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicáveis às suas associadas, enunciando diversos acordos de empresa por ela celebrados; *ii)* a extensão só pode ser emitida na falta de IRCT negociada no setor e, ao contrário do que parece estar pressuposto no projeto de portaria de extensão, não existe um vazio de regulamentação para o setor social, especialmente no que tange às misericórdias que integram a UMP; *iii)* a nota justificativa do projeto de portaria de extensão apresenta diversas incongruências por não se conseguir dela extrair facto que fundamente a decisão de extensão, nomeadamente por não se vislumbrarem as circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem.

A argumentação da UMP no sentido de que goza de autonomia negociada coletiva e, como tal, tem capacidade para negociar instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT) aplicáveis às suas associadas, invocando como exemplo os acordos de empresa por esta celebrados, não tem cabimento na lei laboral nem no desiderato do legislador vertido no artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro. É consabido que em matéria de celebração de convenções coletivas o CT não impede as entidades empregadoras de celebrar acordo de empresa ou acordo coletivo, ainda que através de terceiros mandatados expressamente para o efeito. Porém, no que diz respeito à celebração de contrato coletivo [*cf.* alínea *a)* do número 3 do artigo 2.º do CT], essa competência cabe às estruturas de representação coletiva dos empregadores e dos trabalhadores, ou seja, às associações de empregadores e associações sindicais registadas nos termos do artigo 447.º do CT. A UMP não é uma associação de empregadores, pelo que, por esta via, não tem capacidade para celebrar contrato coletivo aplicável às suas associadas. Por motivo de incompatibilidade entre o regime aplicável às associações de empregadores e o estatuto das IPSS, o desiderato do legislador vertido no artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, admite que as estruturas de representação coletiva de IPSS (as uniões, federações e confederações) possam, querendo, ter capacidade idêntica à das associações de empregadores registadas no âmbito do CT para, com autonomia própria, negociar e celebrar contrato coletivo aplicável às suas associadas. Porém, é claro na norma legal

que só são consideradas com tal capacidade às uniões, federações e confederações de IPSS que manifestem essa vontade, de forma real, nos estatutos ou, no limite, comprovada por facto que a evidencie verdadeiramente: a celebração efetiva de um contrato coletivo. Sucede que os estatutos da UMP são omissos nesta matéria e que, na ausência de norma estatutária, a UMP também não celebrou qualquer contrato coletivo. Ademais, após pedido de junção de prova que ateste inequivocamente que a UMP tem tal capacidade, uma vez que os seus estatutos são omissos quanto à capacidade ou autonomia negocial coletiva para a celebração de convenção coletiva aplicável às suas associadas, *i.e.*, de contrato coletivo, verifica-se que a documentação remetida - declaração a atestar que em 28 de maio de 2022, os secretariados regionais da UMP de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real, num total de 58 misericórdias, aprovaram uma moção com o seguinte teor: «As Santas Casas da Misericórdia aqui representadas reafirmam que a União das Misericórdias Portuguesas goza de autonomia negocial coletiva com capacidade para celebração de convenções coletivas de trabalho, bem como que a mesma garante o direito de defesa dos seus interesses em matérias de representação coletiva ...» - não comprova a capacidade da UMP para, com autonomia própria, negociar e celebrar contratos coletivos aplicável a todas as associadas e, conseqüentemente, o direito de defesa dos interesses das suas associadas em matéria de regulamentação coletiva, idêntico ao direito conferido pela lei e pelas Convenções n.º 87 e 98 da OIT. Com efeito, é patente que tal moção não é uma deliberação da assembleia geral, vinculativa para todas as associadas; O argumento no sentido de que a emissão da portaria de extensão está ferida de ilegalidade porque só pode ser emitida na falta de IRCT negocial no setor e, no caso, existe regulamentação para o setor social, especialmente no que tange às Misericórdias que integram a UMP, também não é de acolher. Das disposições conjugadas previstas nos artigos 514.º e 515.º do CT, resulta que a portaria de extensão pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável às relações de trabalho existentes no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional previsto na convenção a estender. É o que sucede no caso, porquanto, trata-se de portaria de extensão que procede ao alargamento do âmbito de aplicação de um contrato coletivo e das suas alterações em vigor às relações de trabalho tituladas por IPSS não abrangidas por regulamentação coletiva negocial no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional definido na convenção. E apenas são abrangidas estas relações de trabalho porque as relações de trabalho abrangidas por regulamentação coletiva negocial obrigam as partes nos termos do artigo 496.º do CT. Assim, para além da extensão ser admissível, a lei exclui automaticamente a aplicação das portarias de extensão, *i.e.*, sem necessidade de norma expressa no respetivo instrumento, às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por IRCT negocial, por força do princípio da subsidiariedade previsto no artigo 515.º do CT e do regime de concorrência entre IRCT negocial e não negocial previsto no artigo 484.º do CT; No que concerne ao argumento de que a nota justificativa que integra o projeto de portaria de

extensão não salienta as circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, tal alegação não tem cabimento. A decisão de emissão de portaria de extensão ocorre no âmbito do poder discricionário conferido por lei do membro do Governo competente, mediante ponderação das circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem. Assim, para além de efetuada a devida ponderação foram relevados e considerados os indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho. Se dúvidas existissem, as circunstâncias e os indicadores que a justificam constam expressamente da nota justificativa do projeto de extensão e da presente portaria e evidenciam, direta e indiretamente, entre outros aspetos: *i)* a identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção; *ii)* a admissibilidade da sua emissão, por existirem relações de trabalhos no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional da convenção não abrangidas por regulamentação coletiva negocial; *iii)* o impacto positivo da extensão das retribuições mínimas convencionadas na promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social; *iv)* a uniformização das condições mínimas de trabalho dos trabalhadores das IPSS; *v)* a aproximação das condições de concorrência entre empregadores do setor social.

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 do contrato coletivo e das suas alterações em vigor a todas as relações de trabalho tituladas por IPSS não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores das IPSS e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência no setor social.

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 pedido de emissão de portaria de extensão, o qual é posterior à 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.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 do contrato coleti-

vo e suas alterações em vigor entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021, e n.º 44, de 29 de novembro de 2021, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

São revogadas:

a) A Portaria n.º 99/2020, de 21 de abril, publicada no *Diário da República*, n.º 78, 1.ª série, de 21 de abril de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2020;

b) A Portaria n.º 184/2021, de 3 de setembro, publicada no *Diário da República*, n.º 172, 1.ª série, de 3 de setembro de 2021, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2021.

Artigo 3.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

24 de outubro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

O contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas nos

Boletins do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2019, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, e n.º 39, de 22 de outubro de 2021, abrangem as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social (IPSS) representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

A CNIS e a FEPCES requereram a extensão do contrato coletivo e suas alterações no território do Continente às IPSS não filiadas na confederação outorgante, incluindo as Santas Casas da Misericórdia e Mutualidades, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT), 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 dois 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) a 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 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 28 388 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 91,3 % são mulheres e 8,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 5486 TCO (27,53 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 14 442 TCO (72,47 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,4 % são homens e 92,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e um ligeiro decréscimo entre os rácios dos percentis de desigualdade calculados.

As condições de trabalho previstas no contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, e n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, foram objeto de extensão - respetivamente,

através das Portarias n.º 44/2020, de 17 de fevereiro, e n.º 156/2021, de 20 de julho, também publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2020, e n.º 28, de 29 de julho de 2021 - no território do Continente, às relações de trabalho entre as IPSS e trabalhadores ao seu serviço sem regulamentação coletiva negocial aplicável, com exceção dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS e das IPSS filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, por oposição destas, com os fundamentos previstos nas portarias emitidas. Em sede de oposição à emissão de portaria de extensão, o critério da exclusão das associadas representadas pelas associações sindicais ou associações de empregadores oponentes baseia-se, nomeadamente, no direito de associação dos trabalhadores e empregadores e no direito da autonomia negocial das oponentes em matéria de regulamentação coletiva, conferidos por lei e pelas Convenções n.º 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal. A exclusão das IPSS filiadas na UMP do âmbito das anteriores extensões do presente contrato coletivo teve por fundamento o direito de defesa dos interesses das suas associadas em matéria de regulamentação coletiva de trabalho, no pressuposto de que a oponente fazia uso da capacidade para a negociação de contrato coletivo aplicável às instituições nelas filiadas, de acordo com o disposto no artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, na redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro de 2014, que aprova o estatuto das IPSS. Porém, constatando-se que a UMP alega que não tem capacidade para celebrar contrato coletivo aplicável às suas associadas e que, consequentemente, não goza de autonomia negocial coletiva, promoveu-se a presente extensão sem a referida exclusão porquanto, assim sendo, não assiste à UMP a defesa dos interesses das suas associadas em matéria de regulamentação coletiva nos termos conferidos pela lei e pelas Convenções n.º 87 e 98 da OIT às organizações de representação coletiva de empregadores e trabalhadores com capacidade para celebração de convenção coletiva de trabalho.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do CT, promoveu-se a publicação do projeto de portaria de extensão, manifestando-se a intenção de proceder ao alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e das suas alterações em vigor a todas as relações de trabalho tituladas por IPSS não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores das IPSS e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência no setor social.

Publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 10, de 17 de março de 2022, deduziram oposição a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, a União das Misericórdias

Portuguesas (UMP) e a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades.

A FNSTFPS alega ter convenção coletiva própria celebrada com a CNIS e que a convenção a estender estabelece condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores do setor de atividade em causa. Nestes termos, pretende a oponente que os trabalhadores filiados nas associações sindicais por si representadas sejam excluídos do âmbito de aplicação da extensão. Não obstante a oposição, regista-se que o projeto de extensão previa no preâmbulo e no número 4 do artigo 1.º a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FNSTFPS, o que se mantém na extensão;

A UMP opõe-se à emissão da portaria de extensão do contrato coletivo ou, sendo emitida, a sua aplicação à oponente e a todas as misericórdias suas associadas. Para tanto alega, em síntese: *i)* que goza de autonomia negocial coletiva e, como tal, tem capacidade para negociar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicáveis às suas associadas, enunciando diversos acordos de empresa por ela celebrados; *ii)* a extensão só pode ser emitida na falta de IRCT negocial no setor e, ao contrário do que parece estar pressuposto no projeto de portaria de extensão, não existe um vazio de regulamentação para o setor social, especialmente no que tange às misericórdias que integram a UMP; *iii)* a nota justificativa do projeto de portaria de extensão apresenta diversas incongruências por não se conseguir dela extrair facto que fundamente a decisão de extensão, nomeadamente por não se vislumbrarem as circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem.

A argumentação da UMP no sentido de que goza de autonomia negocial coletiva e, como tal, tem capacidade para negociar instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT) aplicáveis às suas associadas, invocando como exemplo os acordos de empresa por esta celebrados, não tem cabimento na lei laboral nem no desiderato do legislador vertido no artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro. É consabido que em matéria de celebração de convenções coletivas o CT não impede as entidades empregadoras de celebrar acordo de empresa ou acordo coletivo, ainda que através de terceiros mandatados expressamente para o efeito. Porém, no que diz respeito à celebração de contrato coletivo [*cf.* alínea *a)* do número 3 do artigo 2.º do CT], essa competência cabe às estruturas de representação coletiva dos empregadores e dos trabalhadores, ou seja, às associações de empregadores e associações sindicais registadas nos termos do artigo 447.º do CT. A UMP não é uma associação de empregadores, pelo que, por esta via, não tem capacidade para celebrar contrato coletivo aplicável às suas associadas. Por motivo de incompatibilidade entre o regime aplicável às associações de empregadores e o estatuto das IPSS, o desiderato do legislador vertido no artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, admite que as estruturas de representação coletiva de IPSS (as uniões, federações e confederações) possam, querendo, ter capacidade idêntica à das associações de empregadores registadas no âmbito do CT para, com autonomia própria, negociar e celebrar contrato coletivo aplicável às suas associadas. Porém, é claro

na norma legal que só são consideradas com tal capacidade às uniões, federações e confederações de IPSS que manifestem essa vontade, de forma real, nos estatutos ou, no limite, comprovada por facto que a evidencie verdadeiramente: a celebração efetiva de um contrato coletivo. Sucede que os estatutos da UMP são omissos nesta matéria e que, na ausência de norma estatutária, a UMP também não celebrou qualquer contrato coletivo. Ademais, após pedido de junção de prova que ateste inequivocamente que a UMP tem tal capacidade, uma vez que os seus estatutos são omissos quanto à capacidade ou autonomia negocial coletiva para a celebração de convenção coletiva aplicável às suas associadas, *i.e.*, de contrato coletivo, verifica-se que a documentação remetida - cópias de títulos de representação emitidos em 2016 por diversas entidades empregadoras (Misericórdias) que mandatam a UMP para, na qualidade de mandatária, assinar um acordo coletivo - não comprova a capacidade da UMP para, com autonomia própria, negociar e celebrar contratos coletivos e, conseqüentemente, o direito de defesa dos interesses das suas associadas em matéria de regulamentação coletiva, idêntico ao direito conferido pela lei e pelas Convenções n.º 87 e 98 da OIT; O argumento no sentido de que a emissão da portaria de extensão está ferida de ilegalidade porque só pode ser emitida na falta de IRCT negocial no setor e, no caso, existe regulamentação para o setor social, especialmente no que tange às Misericórdias que integram a UMP, também não é de acolher. Das disposições conjugadas previstas nos artigos 514.º e 515.º do CT, resulta que a portaria de extensão pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável às relações de trabalho existentes no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional previsto na convenção a estender. É o que sucede no caso, porquanto, trata-se de portaria de extensão que procede ao alargamento do âmbito de aplicação de um contrato coletivo e das suas alterações em vigor às relações de trabalho tituladas por IPSS não abrangidas por regulamentação coletiva negocial no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional definido na convenção. E apenas são abrangidas estas relações de trabalho porque as relações de trabalho abrangidas por regulamentação coletiva negocial obrigam as partes nos termos do artigo 496.º do CT. Assim, para além da extensão ser admissível, a lei exclui automaticamente a aplicação das portarias de extensão, *i.e.*, sem necessidade de norma expressa no respetivo instrumento, às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por IRCT negocial, por força do princípio da subsidiariedade previsto no artigo 515.º do CT e do regime de concorrência entre IRCT negocial e não negocial previsto no artigo 484.º do CT; No que concerne ao argumento de que a nota justificativa que integra o projeto de portaria de extensão não salienta as circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, tal alegação não tem cabimento. A decisão de emissão de portaria de extensão ocorre no âmbito do poder discricionário conferido por lei do membro do Governo competente, mediante ponderação das circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem. Assim, para além de efetuada a devida ponderação foram relevados e considerados os indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da

RCM n.º 82/2017, de 9 de junho. Se dúvidas existissem, as circunstâncias e os indicadores que a justificam constam expressamente da nota justificativa do projeto de extensão e da presente portaria e evidenciam, direta e indiretamente, entre outros aspetos: *i)* a identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção; *ii)* a admissibilidade da sua emissão, por existirem relações de trabalhos no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional da convenção não abrangidas por regulamentação coletiva negocial; *iii)* o impacto positivo da extensão das retribuições mínimas convencionadas na promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social; *iv)* a uniformização das condições mínimas de trabalho dos trabalhadores das IPSS; *v)* a aproximação das condições de concorrência entre empregadores do setor social.

Por sua vez, a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades opõe-se à emissão da portaria de extensão do contrato coletivo às relações de trabalho por si estabelecidas e pelas suas associadas alegando em síntese que: *i)* tem em curso um processo negocial com vista à celebração de contrato coletivo; *ii)* a CNIS não é uma associação representativa do setor do mutualista; *iii)* as atividades mais significativas desenvolvidas pelas mutualidades são distintas das prosseguidas pelas associadas da CNIS.

O argumento no sentido de que a existência de processo negocial com vista à celebração de contrato coletivo impede a emissão de portaria de extensão para às relações de trabalho estabelecidas pela oponente e pelas suas associadas, não tem qualquer fundamento legal nos artigos 514.º e 515.º do CT, que regulam a admissibilidade da emissão da portaria de extensão; O entendimento de que a extensão não pode ser emitida para o setor mutualista porque a CNIS não é uma associação representativa do setor, também não colhe. Nos termos dos seus estatutos a CNIS é uma confederação de IPSS sem reserva quanto aos fins e atividades ou formas das instituições e com reconhecida capacidade para celebrar contrato coletivo - no mesmo âmbito de setor de atividade social estatutário -, o que faz de forma efetiva desde 2005, enquanto confederação de IPSS. Por outro lado, esclarece-se que o regime em vigor não exige ou estabelece critérios de representatividade dos outorgantes de contrato coletivo para a emissão de portaria de extensão. Com efeito, com a revogação da RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro e subsequentes alterações e, entrada em vigor da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, o requisito da representatividade da parte empregadora subscritora da convenção deixou de ser critério para a ponderação da emissão de portaria de extensão; Quanto ao argumento de que as atividades mais significativas das mutualidades são distintas das associadas da CNIS, regista-se que a extensão visa abranger as mesmas atividades do setor social reguladas pela convenção, no âmbito das profissões e categorias profissionais nela previstas, independentemente da forma jurídica que as IPSS revistam, uma vez que os seus fins podem ser em domínios comuns, quer sejam os elencados no artigo 1.º-A do estatuto das IPSS aprovado Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, ou outros legalmente admissíveis. Em suma, pese embora a oposição da APM-RedeMut, verifica-se que a mesma não constitui por si

mesmo fundamento bastante para a exclusão das suas associadas da extensão porquanto a oponente não é uma associação de empregadores registada nos termos do artigo 447.º do CT, nem adquiriu capacidade idêntica às associações de empregadores nos termos do artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro. Com efeito, conforme já referido a propósito da UMP, para que as uniões, federações e confederações de IPSS possam ser consideradas entidades com capacidade para celebrar contrato coletivo é necessário que manifestem essa vontade. No caso, não se vislumbra nos estatutos da APM-RedeMut tal competência nem ocorreu facto que a evidencie verdadeiramente: a celebração de contrato coletivo. Sem prejuízo do que antecede, regista-se ainda que a propósito do argumento relativo à existência de negociações em curso, a oponente não logrou em fazer prova cabal das mesmas. Com efeito, em sede de pedido de prova, a oponente remeteu cópia da ata da assembleia geral ordinária, de 5 de março de 2016, na qual consta que o conselho de administração foi mandatado «...para formar um grupo de trabalho, composto por 5 elementos, que trabalhe a negociação de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT).» Porém, não é claro na ata que o mandato tenha sido concedido para a celebração de contrato coletivo porquanto se refere a IRCT, o que pode compreender acordo de empresa ou acordo coletivo, convenções que não são elegíveis para o reconhecimento da capacidade das estruturas de representação coletiva das IPSS. Dúvida que a cópia do protocolo da mesa negocial com as associações sindicais, celebrado em 11 de dezembro de 2017, remetida pela APM-RedeMut, não permite ilidir, uma vez que também não é claro que tivesse em vista negociações para a celebração de um contrato coletivo, porquanto no ponto 8 refere que «os acordos parciais alcançados só serão vinculativos se vir a ser alcançado acordo global relativo a todas as cláusulas e anexos do AE». Para além da ambiguidade dos documentos remetidos, não tendo sido juntas cópias das atas de negociação, não foi comprovado o seu alcance nem se, volvidos mais de quatro e seis anos, respetivamente, sobre o protocolo e o mandato da assembleia geral, ocorreram negociações e se estão em curso. Em todo caso, regista-se que a existência de negociações não são um evidencia inequívoca de que as partes cheguem a acordo sobre a celebração de contrato coletivo. Acresce que o artigo 484.º do CT determina que a entrada em vigor de um IRCT negocial afasta a aplicação, no respetivo âmbito, de anterior IRCT não negocial, pelo que a ocorrer a eventual celebração de contrato coletivo, este afasta a aplicação da portaria de extensão em apreço.

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 do contrato coletivo e das suas alterações em vigor a todas as relações de trabalho tituladas por IPSS não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores das IPSS e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência no setor social.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, 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 ainda que as anteriores extensões da convenção em apreço não são aplicáveis aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, na sequência da oposição deduzida por aquela, 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 pedido de extensão, o qual é posterior à 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.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 do contrato coletivo e suas alterações em vigor entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2019, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021 e n.º 39, de 22 de outubro de 2021, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

Artigo 2.º

São revogadas:

a) A Portaria n.º 44/2020, de 17 de fevereiro, publicada no *Diário da República*, n.º 33, 1.ª série, de 17 de fevereiro de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2020;

b) A Portaria n.º 156/2021, de 20 de julho, publicada no *Diário da República*, n.º 139, 1.º série, de 20 de julho de 2021, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2021.

Artigo 3.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 em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de dezembro de 2021.

24 de outubro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

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*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, abrangem no território nacional 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 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 dois 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 atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal, que se reporta ao ano de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1804 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 53,2 % são mulheres e 46,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 194 TCO (10,75 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1610 TCO (89,25 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 42,5 % são homens e 57,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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.

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

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção coletiva não é aplicável aos trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, por oposição deste, mantém-se a referida exclusão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 12 de julho de 2022, ao qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação,

Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à sua emissão, alegando, em síntese, que tem em curso um processo negocial com a mesma associação de empregadores, para a celebração de convenção coletiva para o mesmo âmbito.

Considerando que, de acordo com o artigo 485.º do Código do Trabalho, o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores; considerando que a emissão de portaria de extensão das alterações da convenção visa, na medida do possível, a uniformização e a atualização das retribuições mínimas de trabalho dos trabalhadores a abranger; considerando ainda que o âmbito de aplicação previsto no artigo número 1 da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação sindical oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

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.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, 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 previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul;

b) Trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2022.

24 de outubro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas)

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2022, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações outorgantes que, no território nacional, se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os 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 dois 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 atualmente disponível, que se reporta a 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 40 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 52,5 % são mulheres e 47,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 7 TCO (17,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 33 TCO (82,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 39,4 % são homens e 60,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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 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.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 12 de julho de 2022, ao qual deduziu oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, alegando a existência de regulamentação coletiva própria para o mesmo setor.

De acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Todavia, considerando que o âmbito de aplicação previsto na alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º do projeto da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por aquela representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

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

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.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, 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 previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos 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 agosto de 2022.

24 de outubro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de laticínios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, filiados na 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 dois 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 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 857 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 57,2 % são mulheres e 42,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 528 TCO (61,61 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 329 TCO (38,39 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 59,6 % são mulheres e 40,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,4 % para os trabalhadores

cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdades calculados.

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, nos mesmos termos das anteriores extensões, 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 retribuição do nível «I» da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho a RMMG poder ser objeto de redução relacionada com o trabalhador, a referida retribuição convencional só é objeto de extensão nas situações em que seja superior a RMMG resultante da redução prevista naquela norma legal.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável 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 17, de 12 de julho de 2022, ao qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição, alegando que tem convenção coletiva própria e pretendendo que os trabalhadores filiados nas associações sindicais por si representadas sejam excluídos do âmbito de aplicação da extensão.

Não obstante a referida oposição, clarifica-se que o projeto de extensão das alterações da convenção previa, respetivamente, no seu preâmbulo e no número 3 do seu artigo 1.º os fundamentos e a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, exclusão que se mantém na presente extensão.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022 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 Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas à base de leite, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores abrangidos pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A retribuição do nível «I» da tabela salarial da convenção apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- A presente extensão não é aplicável 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.

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 prevista na convenção produz efeitos a partir de 1 de junho de 2022.

24 de outubro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

O contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2022, abrange no distrito de Viana do Castelo as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de comércio a retalho (exceto de veículos automóveis, motociclos e de combustíveis para veículos a motor em estabelecimentos especializados), às atividades funerárias e de ginásios (fitness) e às atividades de cabeleireiros e institutos de beleza e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A Associação Empresarial de Viana do Castelo e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações outorgantes.

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 dois 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) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento atualmente disponível no Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2188 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 59,1 % são mulheres e 40,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1048 TCO (47,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1140 TCO (52,1 % do total) as remunerações devi-

das são inferiores às convencionais, dos quais 63,5 % são mulheres e 36,5 % são homens. 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 2,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma diminuição das desigualdades, por redução do 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 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 portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não tem suscitado oposição dos interessados, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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

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 18, de 19 de agosto de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2022, são estendidas no distrito de Viana do Castelo:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem, com exceção do disposto nos números seguintes, às atividades de comércio a retalho, atividades funerárias e de ginásios (fitness) e às atividades de cabeleireiros e institutos de beleza 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 as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante.

2- A presente portaria não abrange a atividade de comércio a retalho de veículos automóveis e motociclos nem de combustíveis para veículos a motor em estabelecimentos especializados.

3- A presente extensão não é aplicável a empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo a atividade 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 a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2022.

24 de outubro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

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 17, de 8 de maio de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor, exerçam a atividade do comércio de carnes, 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 dois 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 então disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 775 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 19,9 % são mulheres e 80,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 103 TCO (13,3 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 672 TCO (86,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 80,7 % são homens e 19,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,1 % para

os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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 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.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 12 de julho de 2022, ao qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à sua emissão.

Considerando que, de acordo com o artigo 485.º do Código do Trabalho, o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores; considerando que a emissão de portaria de extensão das alterações da convenção visa, na medida do possível, a uniformização e a atualização das retribuições mínimas de trabalho dos trabalhadores a abranger; considerando ainda que o âmbito de aplicação previsto no artigo número 1 da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à Federação sindical oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

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.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, 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 previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na anterior alínea a) do número anterior 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.

3- A presente extensão não é aplicável 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.

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 2022.

24 de outubro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2022, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes, não abrangidas por regulamentação de trabalho específica, que em todas as áreas navegáveis do Continente sejam proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas nomeadamente ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extração de areias e inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo no mesmo âmbito de setor de atividade e área geográfica às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, desde que filiados nas associações sindicais outorgantes.

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 dois 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 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 60 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 6,7 % são mulheres e 93,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 31 TCO (51,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 29 TCO (48,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 93,1 % são homens e 6,9 % são mulheres. Quanto ao

impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,3 % 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 do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, conforme requerido pelas partes, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço das empresas do mesmo setor de atividade.

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.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 18, de 19 de agosto de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso de competência delegada pelo Despacho n.º 7910/2022, de 28 de junho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2022, são estendidas, no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que sejam proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extração de areias e de inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior,

navegação costeira nacional e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2022.

24 de outubro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro

As alterações do contrato coletivo entre a APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de mediação de seguros e de resseguros, inscritos oficialmente com as categorias de agente de seguros, corretor de seguros e mediadores de resseguros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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 dois 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) a 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 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2481 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 62,4 % são mulheres e 37,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1130 TCO (45,55 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1350 TCO (54,45 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 63,3 % são mulheres e 36,7 % são homens. 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 2,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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 pedido de extensão, o qual é posterior à 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 17, de 12 de julho de 2022, ao qual o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins deduziu oposição à sua emissão, alegando que tem em curso um processo negocial com a mesma associação de empregadores para a celebração de convenção coletiva no mesmo âmbito.

Considerando que, de acordo com o artigo 485.º do Código do Trabalho, o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores; considerando que a emissão de portaria de extensão das al-

terações da convenção visa, na medida do possível, a uniformização e a atualização das retribuições mínimas de trabalho dos trabalhadores a abranger; considerando ainda que o âmbito de aplicação previsto no artigo número 1 da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação sindical oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores neles filiados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022 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 APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de mediação de seguros e de resseguros, inscritos oficialmente com as categorias de agente de seguros, corretor de seguros e mediadores de resseguros 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 previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins.

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 2022.

24 de outubro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Revisão global

O presente contrato coletivo de trabalho revoga e substitui o contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, 1.ª série, de 22 de janeiro de 2005, com as retificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2005, celebrado entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros, FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços - FETESE, Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos - FSTRU, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias - SITESC, Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito geográfico

O presente contrato coletivo de trabalho, doravante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- O presente CCT é vertical e aplica-se às empresas que exerçam as atividades livreira ou editorial, associadas da Associação Portuguesa de Editores e Livreiros, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Nos termos da lei, estima-se que se encontrem abrangidos pelo presente CCT cerca de 1080 empregadores e 4100 trabalhadores, que se enquadram nas carreiras profissionais melhor identificadas no anexo I.

3- As outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, aquando do depósito deste CCT, a sua extensão a todas as empresas que exerçam as atividades livreira e editorial e aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período de vigência do CCT é de 12 meses, renováveis por sucessivos e iguais períodos, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- As tabelas salariais e cláusulas 13.ª, número 6, 30.ª, 31.ª número 1, 33.ª, 35.ª e 36.ª produzem efeitos a partir de dia 1 de janeiro de 2022.

4- Qualquer das outorgantes pode denunciar a convenção com 90 dias de antecedência face ao seu termo de vigência, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte acompanhada de proposta negocial global.

5- O presente CCT manter-se-á em vigor até que cessem os seus efeitos, decorridos os prazos previstos na lei.

TÍTULO II

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 4.ª

Igualdade de género

As partes obrigam-se a pugnar pela promoção e desenvolvimento de ações que permitam e promovam a igualdade de género.

Cláusula 5.ª

Deveres da entidade empregadora

Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos da entidade empregadora:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando estas, pela sua natureza e localização, o justifiquem;

b) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver que fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou

neste CCT;

- e) Prestar às associações sindicais outorgantes informações relativas a este contrato;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho;
- g) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objetivo de melhorar a produtividade e eficiência da empresa.

Cláusula 6.^a

Deveres do trabalhador

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos do trabalhador:

- a) Cumprir as disposições deste CCT;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar a entidade empregadora nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional, salvo quando a quebra se tornar essencial à defesa dos seus direitos e garantias ilicitamente atingidos;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhe forem atribuídas, de acordo com a sua categoria profissional;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhe tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- e) Usar de urbanidade no local de trabalho e nas relações com o público;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos.

2- O trabalhador pode requerer à entidade empregadora que as ordens ou instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em risco de responsabilização disciplinar perante a mesma ou criminal, ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 7.^a

Garantias do trabalhador

1- É inteiramente vedado à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar direitos individuais ou coletivos previstos na lei ou neste CCT;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, exceto nos casos de necessidade da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto na lei e neste contrato coletivo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para forne-

cimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- g) Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, com exceção dos casos previstos neste contrato, na lei ou nas situações de cessação do contrato de trabalho;

h) Despedir o trabalhador, salvo nos casos previstos na lei.

2- A violação do disposto no número anterior constitui a entidade empregadora na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos prejuízos causados pela infração.

Cláusula 8.^a

Proibição de assédio e discriminação

1- É proibida a prática de assédio e discriminação.

2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso a emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Os trabalhadores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, que sejam destinatários dos serviços da entidade empregadora ou que de qualquer modo interajam com a entidade empregadora, nomeadamente, com base na raça/etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.

4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio ou discriminação, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar.

5- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

SECÇÃO II

Formação profissional

Cláusula 9.^a

Princípio geral

1- A formação profissional é reconhecida pelas partes outorgantes como um direito e um dever do trabalhador.

2- Cabe à entidade empregadora promover as ações de formação necessárias à adaptação dos trabalhadores a novos processos de trabalho ou tecnologias, à sua atualização permanente e valorização profissional.

3- O tempo destinado à formação profissional contínua deve observar como limite mínimo o estabelecido por lei, sem prejuízo da possibilidade de este ser aumentado sempre que tal for justificável.

CAPÍTULO II

Modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 10.^a

Contrato a termo

1- Além dos demais casos expressamente previstos na lei, podem ser celebrados contratos a termo nos seguintes casos:

a) Períodos de grande acréscimo de atividade, nomeadamente nos períodos de desenvolvimento, produção e comercialização de livros escolares e manuais universitários, de verão e do Natal;

b) Feiras do livro de especial dimensão, nomeadamente as que se realizam anualmente nas cidades de Lisboa e Porto.

2- Nos casos previstos no número anterior, o contrato pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

3- Além dos elementos identificados na cláusula anterior, do contrato a termo devem constar os seguintes elementos:

a) O termo estipulado;

b) Motivo justificativo do termo.

Cláusula 11.^a

Comissão de serviço

1- Além dos casos especialmente previstos na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos correspondentes às categorias de gestor de lojas, livreiro gerente, diretor, chefe de departamento, chefe de equipa e editor sénior.

2- O exercício de funções em comissão de serviço depende da celebração de acordo escrito entre o trabalhador e entidade empregadora nos termos deste CCT e da lei.

3- O empregador pode pôr termo à comissão de serviço, mediante comunicação dirigida ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a comissão de serviço tenha durado até 2 anos ou por período superior, respetivamente.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização ou compensação.

2- As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

4- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a 6 meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte da entidade empregadora depende de aviso prévio de 7 dias.

6- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte da entidade empregadora depende de aviso prévio de 15 dias.

Cláusula 13.^a

Teletrabalho

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos e com o conteúdo previsto na legislação em vigor.

2- Cabe à entidade empregadora facultar os meios adequados para o exercício de teletrabalho.

3- A entidade empregadora assegurará sempre o seguinte:

a) Material de escritório;

b) Ajuda de custo para fazer face ao acréscimo de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

4- A entidade empregadora deve fomentar práticas que permitam a manutenção da conexão entre colegas e com instalações físicas.

5- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalho no contexto pessoal e familiar.

6- O trabalhador em regime de teletrabalho tem direito ao pagamento de subsídio de refeição.

CAPÍTULO III

Objeto do contrato de trabalho

Cláusula 14.^a

Objeto do contrato de trabalho

1- O trabalhador deve, em regra, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante deste CCT ou do regulamento interno da empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Cláusula 15.^a

Classificação profissional

1- A cada trabalhador deverá ser atribuída uma categoria profissional dentro de cada carreira, nos termos previstos no

anexo I ao presente CCT.

2- Por razões de organização interna ou de representação externa, pode a entidade empregadora atribuir ao trabalhador outra designação profissional, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas no anexo I do presente CCT.

3- Nos casos previstos no número anterior, é obrigatório que a categoria convencional do trabalhador seja indicada nos recibos de vencimento.

Cláusula 16.^a

Enquadramento profissional

1- A cada categoria corresponde uma remuneração mínima, nos termos previstos no anexo I.

2- As categorias podem compreender um ou mais graus profissionais, em função da exigência das tarefas desempenhadas, da formação profissional e académica necessária ao seu desempenho, do grau de autonomia, da experiência na função e do esforço necessário ao adequado desempenho.

Cláusula 17.^a

Reclassificações

1- No prazo de 90 dias a contar da entrada em vigor do presente CCT, as empresas procederão à reclassificação dos seus trabalhadores, nos termos previstos na cláusula 60.^a

2- Os trabalhadores cujas categorias profissionais sejam reclassificadas mantêm na nova categoria a antiguidade que detinham.

Cláusula 18.^a

Progressão automática

Os trabalhadores das seguintes categorias serão automaticamente promovidos à categoria superior, após determinada antiguidade.

Categoria	Antiguidade
Livreiros de nível 1 a 6	2 anos
Escriturários de nível 1 a 6	2 anos

Cláusula 19.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior passará a receber a retribuição dessa categoria durante o tempo que a substituição durar.

2- No caso de a substituição resultar de motivos diferentes dos relativos a impedimento prolongado por facto não imputável ao trabalhador e durar mais de 9 meses o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 20.^a

Noção

1- O trabalhador deve realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo das disposições seguintes.

2- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 21.^a

Deslocações em trabalho

1- Por deslocação em trabalho entende-se a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho, quer permita o regresso diário do trabalhador ao seu local de residência, quer não permita.

2- Nos casos de deslocações em trabalho, o trabalhador tem direito ao pagamento de ajudas de custo, nos termos previstos na cláusula 35.^a do presente CCT.

Cláusula 22.^a

Transferência de local de trabalho

1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos da lei.

2- A entidade empregadora deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

3- Nos casos previstos no número anterior e sempre que o acréscimo do tempo de deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho for comprovadamente superior a 1 hora, a duração do acréscimo do tempo de deslocação deverá ser considerada como tempo de trabalho ou, em alternativa, ser o trabalhador compensado com igual redução.

4- O trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, devendo alegar os prejuízos decorrentes da mudança, tendo direito à compensação prevista na lei.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de 40 horas semanais e de oito horas diárias.

Cláusula 24.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

2- Para os trabalhadores do comércio o dia de descanso obrigatório deve coincidir com o domingo, devendo o dia de descanso complementar ser gozado, em regime rotativo, de segunda a sábado, coincidindo obrigatoriamente com sábado ou segunda-feira, pelo menos, uma vez por mês relativamente a cada trabalhador.

3- Para os restantes trabalhadores, o descanso semanal coincide sempre com o sábado e o domingo, sendo sábado dia de descanso complementar e domingo dia de descanso obrigatório.

4- Para os trabalhadores do comércio para os quais o domingo seja considerado dia normal de trabalho nos termos previstos na lei, os dias de descanso semanal são gozados, de forma rotativa, entre segunda e domingo, devendo o dia de descanso obrigatório coincidir com o domingo e o dia de descanso complementar ser com sábado ou segunda-feira, pelo menos, uma vez por mês relativamente a cada trabalhador.

Cláusula 25.^a

Descanso diário

É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direção, chefia, supervisão, coordenação, confiança ou de fiscalização bem como aqueles que executem trabalhos preparatórios, complementares ou de carácter técnico que pela sua natureza só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho e ainda aqueles que exerçam funções fora do estabelecimento ou em mais do que um estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição específica no montante de:

a) 25 % da retribuição base na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) 18 % da retribuição base na modalidade de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, diário ou semanal;

c) 10 % da retribuição base na modalidade de observância do período normal de trabalho acordado.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes do número seguinte.

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar nos termos previstos por lei, até ao limite máximo de cento e cinquenta horas anuais.

3- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador com filho de idade inferior a 12 meses não se encontram obrigados à prestação de trabalho suplementar.

4- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo em que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, devendo tal facto estar devidamente comprovado por atestado médico.

Cláusula 28.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 29.^a

Retribuição certa mínima

1- As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as que constam do anexo I.

2- O valor da remuneração mínima horária garantida é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

Sendo «RM» o valor da remuneração mínima mensal e «n» o período de trabalho semanal.

Cláusula 30.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores com funções de recebimento e/ou pagamentos terão direito a um abono para falhas no montante de 15,00 €.

2- Não há lugar ao pagamento de abono para falhas sempre que a entidade empregadora assuma, de forma expressa, o risco por quebras ocasionais.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, ao pagamento de subsídio de refeição no montante de 4,77 €.

2- O pagamento do subsídio indicado no número anterior é devido sempre que o trabalhador preste funções num período igual ou superior a 4 horas diárias.

3- Os trabalhadores a tempo parcial apenas têm direito ao pagamento de subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respetiva função.

4- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja abonada ajuda de custo para o pagamento de refeição, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição.

5- Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado ao domingo, ao pagamento de subsídio de refeição no montante de 7,50 €.

Cláusula 32.^a

Trabalho normal prestado em dia feriado

O trabalho prestado em dia de feriado, em empresas dispensadas de encerrar nesse dia, confere ao trabalhador um acréscimo de 75 % da retribuição, por cada hora de trabalho.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição horária acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se o trabalho for noturno;
- c) 200 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados.

Cláusula 34.^a

Trabalho noturno

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre remuneração base mensal.

Cláusula 35.^a

Ajudas de custo

1- A entidade empregadora obriga-se a pagar ao trabalhador as despesas de deslocação, alojamento e alimentação efetuadas em deslocações de serviço, nos termos previstos na tabela seguinte:

- a) Ausência do local de trabalho dia inteiro 33,30 €;
- b) Ausência do local de trabalho meio dia com regresso à residência 8,70 €;
- c) Ausência do local de trabalho meio dia com alojamento 19,81 €.

2- A entidade empregadora poderá optar pelo pagamento das despesas efetivamente suportadas pelo trabalhador contra a apresentação das correspondentes faturas.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

1- As remunerações auferidas pelos trabalhadores serão acrescidas de uma diuturnidade por cada período superior a 2 anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de 3 diuturnidades.

2- O valor de cada diuturnidade é de 12,00 €.

3- Em caso de promoção, nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior à que decorre da adição da retribuição mínima que auferia na categoria anterior com as diuturnidades a que tinha direito.

CAPÍTULO VII

Faltas, férias, feriados e licenças

Cláusula 37.^a

Pagamento de férias e subsídio de Natal

Os trabalhadores têm direito ao pagamento das férias e respetivo subsídio, nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de subsídio de Natal nos termos da lei.

2- O subsídio de Natal é pago até ao dia 15 de dezembro do ano a que respeita.

Cláusula 39.^a

Feriados

1- São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios, os dias 1 de janeiro, Terça-Feira de Carnaval, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro, assim como o dia correspondente ao feriado municipal da localidade na qual o trabalhador tem o seu local de trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal, com informação aos sindicatos.

Cláusula 40.^a

Férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O período de férias anual tem duração mínima de 22 dias, com exceção dos casos especiais previstos na lei.

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

4- 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 em 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.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 41.^a

Faltas

A matéria das faltas é regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 42.^a

Faltas, licenças, parentalidade e estatuto trabalhador-estudante

As matérias das faltas, licenças, parentalidade e estatuto do trabalhador-estudante serão reguladas pelo disposto na lei.

CAPÍTULO VIII

Poder disciplinar

Cláusula 43.^a

Exercício do poder disciplinar

A entidade empregadora deve exercer o poder disciplinar nos termos e com os limites constantes da lei.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 44.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime geral aplicável.

Cláusula 45.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho a entidade empregadora deve passar ao trabalhador certificado com indicação do período de tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3- Deve ainda a entidade empregadora entregar ao trabalhador, e seja qual for o motivo que fundamenta a cessação da relação laboral, os documentos necessários a que o trabalhador possa beneficiar do regime de proteção social em situação de desemprego.

CAPÍTULO X

Benefícios sociais

Cláusula 46.^a

Complemento de pensão por acidente ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, total ou parcial,

para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade empregadora diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzindo, se for caso disso, a indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador terá ainda direito às promoções e outras regalias que lhe seriam devidas caso não se tivesse verificado o acidente.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 da presente cláusula, a entidade empregadora pagará, até ao limite máximo de 120 dias, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e a indemnização ou pensão legal a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 47.^a

Complemento de subsídio de doença

1- Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade empregadora pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite máximo de 90 dias por ano.

2- Durante o período de doença devidamente comprovada, e até ao limite máximo de 90 dias por ano, o trabalhador receberá por inteiro a retribuição líquida que ele auferiria caso se mantivesse ao serviço, reembolsando a entidade empregadora no quantitativo do subsídio da Segurança Social quando o receber.

3- Os três primeiros dias do período de doença devidamente comprovada apenas serão pagos se a baixa for de sete ou mais dias.

TÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 48.^a

Princípio geral

1- A entidade empregadora obriga-se a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- Sobre os trabalhadores impende a obrigação de cooperar para que seja assegurada a segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente cumprindo as normas e prescrições sobre esta matéria, bem como as instruções específicas determinadas pelo empregador.

Cláusula 49.^a

Medicina do trabalho

A entidade empregadora obriga-se a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos e para os efeitos previstos na lei.

TÍTULO IV

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 50.^a

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão com competência para interpretar o CCT e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é constituída por 3 representantes designados pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e 3 representantes designados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Os representantes poderão ser assessorados, não tendo todavia os assessores direito de voto.

4- A comissão só pode deliberar por unanimidade de votos e desde que se encontrem presentes 2 representantes de cada uma das partes.

5- A comissão reúne mediante convocatória de qualquer uma das partes outorgantes, com indicação da agenda, local, data e hora, enviadas com 15 dias de antecedência, cabendo o secretariado da reunião à parte que a convocar.

6- As deliberações da comissão, uma vez publicadas, consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante do CCT.

CAPÍTULO II

Atividade sindical na empresa

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste CCT.

2- À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida de acordo com a lei e com o CCT.

Cláusula 52.^a

Comunicação à empresa

1- As direções das associações sindicais obrigam-se a comunicar à empresa a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 53.^a

Direito de reunião na empresa

1- A entidade empregadora obriga-se permitir a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, pela CSE ou pela CIE, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- A entidade empregadora obriga-se a autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal até ao máximo de quinze horas por ano que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3- A entidade empregadora obriga-se a autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nos números anteriores desde que avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

4- Os promotores das reuniões previstas no número 1 são obrigados a comunicar ao empregador com a antecedência mínima de um dia a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

Cláusula 54.^a

Delegado sindical

1- A entidade empregadora obriga-se a pôr à disposição do delegado sindical que o requeira um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresas ou estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores.

2- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 5 ou 8 horas por mês, consoante faça ou não parte da comissão intersindical.

Cláusula 55.^a

Quotização sindical

1- A entidade empregadora desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas devidas à associação sindical, mediante pedido que para tanto lhes seja dirigido por estes por escrito, com indicação do montante a descontar e da associação sindical beneficiária.

2- A entidade empregadora obriga-se a entregar às associações sindicais os montantes de que são beneficiários nos termos do número anterior, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que dizem respeito.

TÍTULO V

Disposições finais

Cláusula 56.^a

Direitos adquiridos

1- Da aplicação do presente CCT não poderá resultar uma baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente CCT.

Cláusula 57.^a

Convenção mais favorável

As partes outorgantes reconhecem este CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

Cláusula 58.^a

Novas categorias

São aditadas as seguintes novas categorias profissionais: gestor de clientes, gestor de lojas, chefe de cafetaria, cafeteiro, copeiro, chefe de equipa, especialista, assistente editorial, editor e editor especialista.

Cláusula 59.^a

Categorias eliminadas

1- São eliminadas as seguintes categorias profissionais: empilhador, distribuidor, caixa de balcão, embalador, servente, praticante, redator publicitário, chefe de equipa, estenodactilógrafo, correspondente em línguas estrangeiras, caixa de balcão, operador de telex em língua portuguesa ou em língua estrangeira, visualizador, tirocinante, praticante de desenho, estagiário, contínuo, cobrador, encarregado de refeitório, subencarregado de refeitório, empregado de refeitório, cozinheiro, despenseiro, trabalhadores metalúrgicos, trabalhadores das garagens, documentalista, redator de enciclopédia, arquivista, arquivista auxiliar, trabalhadores da construção civil e trabalhadores eletricitistas.

2- Não poderão ser feitas novas admissões de trabalhadores com recurso a qualquer destas categorias, mantendo-se, contudo, até à sua extinção, os postos de trabalho existentes que as detenham.

Cláusula 60.^a

Reclassificação

Designação actual	Nova designação
Chefe de compras	Técnico especialista
Chefe de vendas	Chefe de equipa
Caixeiro encarregado	Gestor de lojas
Caixeiro chefe de secção	Livreiro gerente
Encarregado de armazém	Encarregado de armazém
Inspetor de vendas	Vendedor sénior
Técnico comercial (no setor livreiro)	Livreiro especialista
Técnico comercial (no setor da edição)	Vendedor sénior
Técnico de marketing	Técnico

Técnico de vendas	Vendedor sénior
Técnico de armazém	Operador de armazém especialista
Vendedor	Vendedor júnior
Prospetor de vendas	Delegado comercial
Caixeiro	Livreiro níveis 2, 3, 4, 5 ou 6, consoante a antiguidade na função seja entre 2 e 4 anos, entre 4 e 6 anos, entre 6 e 8 anos, entre 8 e 10 anos ou superior a 10 anos, respetivamente
Fiel de armazém	Operador de armazém sénior
Conferente/ajudante fiel de armazém	Operador de armazém
Caixeiro ajudante	Livreiro nível 1
Diretor de serviços	Diretor
Chefe de departamento, de serviços de escritório ou divisão	Chefe de departamento
Programador informático	Programador especialista
Técnico de contas	Técnico especialista
Tesoureiro	Técnico especialista
Redator publicitário	Técnico especialista
Chefe de secção	Escriturário coordenador
Técnico de contabilidade	Técnico
Tradutor	Tradutor sénior
Técnico de secretariado/direção	Secretário de direção
Técnico administrativo	Escriturário especialista
Operador informático	Assistente informático
Monitor informático	Analista sénior
Controlador/planificador informático	Analista sénior
Caixa de escritório	Escriturário 5
Escriturário	Escriturário 1 a 6, consoante a antiguidade na função seja inferior a 2 anos, entre 2 e 4 anos, entre 4 e 6 anos, entre 6 e 8 anos, entre 8 e 10 anos ou superior a 10 anos, respetivamente
Empregado de limpeza	Empregado de limpeza
Guarda	Vigilante
Porteiro	Rececionista
Contínuo	Serviço externo
Motorista	Distribuidor
Telefonista	Operador de centro de contacto
Revisor principal	Revisor especialista
Revisor	Revisor sénior
Desenhador de arte finalista, Desenhador ilustrador, desenhador Infografista e desenhador maquetista	Técnico especialista
Desenhador gráfico/artístico de 1. ^a	Técnico
Desenhador gráfico/artístico de 2. ^a e 3. ^a	Técnico júnior

ANEXO I

Carreiras

I - Comércio e armazém

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Comercial	Planeia e gere a relação da empresa com os clientes-chave no retalho. Apresenta as novidades do plano editorial. Analisa o stock nos clientes e o volume de devoluções, propõe reforços e ações promocionais. Prepara as propostas para as campanhas que são da iniciativa dos clientes. Analisa a rentabilidade da relação comercial.	Gestor de clientes	853,88 €
	Promove e vende mercadorias a retalhistas ou compradores por grosso. Analisa o stock nos clientes, recebe encomendas, apresenta novidades e propõe ações promocionais.	Vendedor sénior	791,78 €
		Vendedor júnior	771,08 €
	Promove, por qualquer meio, bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas. Avalia a aceitação de produtos pelo público. Estuda meios eficazes de divulgação de produtos e serviços. Pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas.	Delegado comercial	771,08 €
	É responsável pela colocação dos produtos em locais de venda ao público em cumprimento dos critérios definidos pela empresa, designadamente, em matéria de exposição, organização, validade, quantidade/stock e preço. Confere com a periodicidade definida o cumprimento de regras operacionais.	Repositor	729,68 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Livreiro	Desempenha com a necessária autonomia funções de responsável pela coordenação de um conjunto de livrarias ou de uma livraria com uma área comercial superior a 150m ² e cuja gestão apresente especial complexidade, designadamente por força da dimensão da equipa, pelas especificidades ao nível da gestão e aprovisionamento de mercadoria, pelas características específicas da clientela ou da zona comercial envolvente. Garante o acompanhamento e cumprimento dos objetivos de negócio, em termos de vendas, stocks, qualidade de serviço e outros definidos pela organização estabelecendo medidas corretivas sempre que necessário, depois de as validar com o superior hierárquico. É responsável pela implementação e cumprimento de todos os procedimentos internos e legais, comunicando-os aos colaboradores sob a sua supervisão.	Gestor de lojas	915,98 €
	Gere, coordena e dirige uma secção de livraria ou uma livraria, garantindo o seu bom funcionamento. Procura resolver litígios com clientes. É responsável pela verificação dos valores de caixa e das existências. Garante o acompanhamento e cumprimento dos objetivos de negócio, em termos de vendas, stocks, inventário, qualidade de serviço e outros definidos pela empresa, estabelecendo medidas corretivas sempre que necessário, depois de as validar com o superior hierárquico. É responsável pela implementação e cumprimento de todos os procedimentos internos e legais, comunicando-os aos colaboradores sob a sua supervisão.	Livreiro gerente	853,88 €
	Coordena uma secção de uma livraria. Procura resolver litígios com clientes. Participa na verificação dos valores de caixa e das existências e no acompanhamento e cumprimento dos objetivos de negócio, em termos de vendas, stocks, inventário, qualidade de serviço e outros definidos pela empresa, propondo medidas corretivas sempre que necessário.	Livreiro especialista	791,78 €
	Desempenha de forma polivalente todas as funções inerentes ao bom funcionamento da livraria, nomeadamente, receção, marcação, armazenamento, reposição e exposição de livros ou outros artigos, atendimento e acompanhamento de clientes, condução do processo de venda e recebimento dos valores devidos. Faz e colabora em inventários.	Livreiro nível 6	781,43 €
		Livreiro nível 5	771,08 €
		Livreiro nível 4	760,73 €
		Livreiro nível 3	750,38 €
Livreiro nível 2		740,01 €	
Livreiro nível 1	729,68 €		

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Cafeteiro	Coordena e executa os trabalhos da cafetaria, garantindo o seu bom funcionamento.	Chefe cafetaria	791,78 €
	Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e pratos de cozinha ligeira. Emprata e fornece os produtos aos clientes.	Cafeteiro	729,68 €
	Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da cafetaria.		
	Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de bebidas e refeições, por cuja conservação é responsável. Pode substituir o cafeteiro.	Copeiro	729,68 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Armazenista	Coordena a atividade do armazém e das pessoas que nele trabalham, garantindo o bom funcionamento do mesmo.	Encarregado de armazém	853,88 €
	Desempenha de forma polivalente todas as tarefas necessárias ao bom funcionamento do armazém, designadamente, os processos de receção, marcação, armazenagem e expedição de mercadorias e elaboração dos inerentes registos. Compete-lhe, igualmente, conduzir com zelo e diligência máquinas, gruas de elevação e empilhadoras.	Operador de armazém especialista	791,78 €
		Operador de armazém sénior	750,38 €
		Operador de armazém	729,68 €

II - Escritório

1- Carreiras comuns aos sectores livreiro e editorial

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Dirigente	Planeia a atividade de uma direção da empresa, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados, com a autoridade e autonomia necessárias para tomar decisões.	Diretor	978,08 €
	Planeia a atividade de um departamento da empresa, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados, com a autoridade e autonomia necessárias para tomar decisões.	Chefe de departamento	915,98 €
	Coordena a atividade de uma equipa de trabalho, uni ou multidisciplinar, com vista ao desenvolvimento de projetos da empresa.	Chefe de equipa	853,88 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Técnica	Desenvolve, com grande autonomia técnica, trabalho intelectual de elevada complexidade e responsabilidade consubstanciado no planeamento, consultoria, desenvolvimento, execução e coordenação de atividades e projetos, incluindo a coordenação de equipas, na respetiva área de formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, marketing, jurídica, desenho, etc.).	Técnico especialista	915,98 €
	Desenvolve, sob orientações técnicas e de gestão consideradas relevantes, trabalho intelectual de média complexidade que envolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica na respetiva área de formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, marketing, jurídica, desenho, etc.).	Técnico sénior	853,88 €
	Desempenha funções de cariz técnico de média complexidade em quaisquer áreas funcionais da empresa, dentro da respetiva área de atividade formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, marketing, jurídica, desenho, etc.).	Técnico	791,78 €
	Desempenha funções de cariz técnico de reduzida complexidade em quaisquer áreas funcionais da empresa, dentro da respetiva área de atividade formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, marketing, jurídica, desenho, etc.).	Técnico júnior	729,68 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Administrativa	Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores da carreira administrativa ou uma área administrativa da empresa.	Escriturário coordenador	853,88 €
	Executa tarefas de elevada confiança necessárias ao funcionamento de uma Direção ou da administração da empresa, competindo-lhe, nomeadamente, elaborar textos, cartas e atas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos, organizar e manter diversos ficheiros e dossiês, organizar a agenda efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efetuar marcações de viagens.	Secretário de direção	791,78 €
	Organiza e executa as tarefas mais exigentes do escriturário; colabora com o escriturário coordenador e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da carreira administrativa com atividades afins ou uma área administrativa da empresa.	Escriturário especialista	791,78 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de maior complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais. Pode coordenar uma área administrativa.	Escriturário 6	781,43 €
		Escriturário 5	771,08 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de média complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais.	Escriturário 4	760,73 €
		Escriturário 3	750,38 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de reduzida complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais.	Escriturário 2	740,01 €
Escriturário 1		729,68 €	

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Apoio geral	Vigia as entradas e saídas dos trabalhadores, visitantes, mercadorias e correspondência das instalações da empresa. Encaminha os visitantes dentro da empresa. Recebe chamadas provenientes do exterior, dando-lhes o devido encaminhamento.	Rececionista	740,01 €
	Presta serviço numa central de contacto, sendo a primeira linha de atendimento das chamadas ou mensagens provenientes do exterior. Efetua chamadas internas e envia mensagens para o exterior. Presta informações a clientes sobre a empresa e os seus produtos e serviços.	Operador de centro de contacto	740,01 €
	Vela pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, pessoas, veículos e materiais.	Vigilante	812,17 €
	Assegura o transporte de pessoas ou mercadorias em adequadas condições de acondicionamento. Efetua a manutenção e limpeza dos veículos que estão sob a sua responsabilidade. Organiza o circuito diário das tarefas a realizar, definindo prioridades.	Distribuidor	729,68 €
	Assegura a entrega e/ou recolha de correspondência ou de mercadorias de pequeno porte entre estabelecimentos da empresa e/ou entre estabelecimentos da empresa e entidades externas.	Serviço externo	729,68 €
	Desempenha exclusivamente serviços de limpeza de quaisquer instalações da empresa.	Empregado de limpeza	709,00 €

2- Carreiras do setor editorial

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Tradução	Traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversão dos textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correta adaptação do texto sem alteração das ideias fundamentais do original e respeitando o estilo literário do autor.	Tradutor sénior	791,78 €
		Tradutor júnior	771,08 €
Revisão	Faz a leitura prévia de originais e de provas de texto, edita textos de forma a melhorar o original escrito por determinado autor ou texto traduzido, prepara o ficheiro para paginação e decide em conjunto com o editor qual o formato a seguir. Confirma a paginação. Faz leitura/revisão de texto de capas e de todo o material promocional à volta do livro. Valida ozalides e provas de cor finais das capas e texto das fichas de produto para o departamento comercial.	Revisor especialista	791,78 €
	Faz a leitura de provas de texto depois de paginado, faz contraprovas. Faz leitura/revisão de texto de capas e de todo o material promocional à volta do livro. Valida ozalides.	Revisor 2	771,08 €
	Faz contraprovas. Faz leitura/revisão de texto de capas e de todo o material promocional à volta do livro.	Revisor 1	750,38 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Edição	Faz leitura prévia de originais. Assegura conformidade entre projeto editorial da chancela, os originais que vão sendo selecionados e o seu enquadramento no mercado. Supervisiona um tratamento contratual e administrativo adequado dos projetos. Elabora plano editorial de forma conexas com as escolhas previamente feitas. Assegura a viabilização das propostas que aproximam os textos dos seus adequados cabimentos, orçamental e editorial.	Editor especialista	915,98 €
	Assegura coerência entre plano editorial e cronograma de produção. Assegura o bom cumprimento dos objetivos fixados no plano editorial. Assegura coerência gráfica e editorial nas obras, publicadas. Supervisiona informação e marketing dos autores e das obras. Otimiza o relacionamento com terceiros, sobretudo com os autores. Aprofunda as expectativas dos autores e agentes em consonância com os da editora. Integra as estratégias de marketing dos diversos projetos editoriais.		
	Faz leitura prévia de originais. Inventaria e despista as propostas editoriais mais convenientes tendo em vista o projeto em que se enquadra. Assegura a viabilização das propostas que aproximam os textos dos seus adequados cabimentos, orçamental e editorial. Assegura um correto tratamento contratual e administrativo dos projetos.	Editor	853,88 €
	Edita e revê textos. Participa na definição gráfica das obras, incluindo capa e textos de enquadramento - biografia, textos de capa, contracapa e badanas.		
	Recolhe e divulga informação relevante para a promoção e marketing dos autores e das obras. Otimiza o relacionamento com terceiros envolvidos na produção da obra bem como com autores e agentes.		
Faz leitura prévia de originais. Inventaria e despista as propostas editoriais adequadas ao projeto em que se enquadra. Edita e revê textos. Fornece elementos relevantes para o projeto promocional e gráfico das obras.	Assistente editorial	791,78 €	

Lisboa, 11 de agosto de 2022.

Pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros:

Luís Miguel Neto Pauseiro, na qualidade de mandatário.
Ricardo Manuel Ferraz de Oliveira Antunes, na qualidade de mandatário.

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

Ana Lúcia Pereira Cruz, na qualidade de mandatária.
Dinis Campos Costa Lourenço, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Elias Pereira Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro e Sul e Regiões Autónomas (SITE-CSRA):

Ana Lúcia Pereira Cruz, na qualidade de mandatária.
Dinis Campos Costa Lourenço, na qualidade de mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Ana Lúcia Pereira Cruz, na qualidade de mandatária.
Dinis Campos Costa Lourenço, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Ana Lúcia Pereira Cruz, na qualidade de mandatária.
Dinis Campos Costa Lourenço, na qualidade de mandatário.

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

Ana Lúcia Pereira Cruz, na qualidade de mandatária.
Dinis Campos Costa Lourenço, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Ana Lúcia Pereira Cruz, na qualidade de mandatária.
Dinis Campos Costa Lourenço, na qualidade de mandatário.

Declarações

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

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

- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

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

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 25 de outubro de 2022, a fl. 6 do livro n.º 13, com o n.º 224/2022, 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 o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial

Alteração salarial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2022.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessação

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, o CITEFORMA adiante designado por CITEFORMA, cuja atividade compreende a prestação de serviços de formação profissional para valorização de recursos humanos, designadamente, seminários, estágios ou ações de formação profissional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pela associação sindical outorgante, ou que a este acordo adiram nos termos da cláusula 4.^a

2- O presente acordo abrange todo o território nacional e estima-se que se aplique a 26 trabalhadores do CITEFORMA.

Cláusula 3.^a

Vigência, renovação e caducidade

1- O presente acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de 24 meses.

2- A tabela salarial tem a vigência de um ano, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro.

3- A tabela salarial anexa à presente revisão produz efeitos a 1 de janeiro de 2022.

4- Decorridos os prazos de vigência previstos nos números anteriores, o AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses até ser denunciado por qualquer uma das partes.

1 - Posições e níveis remuneratórios das carreiras gerais

1- Posições e níveis remuneratórios das carreiras gerais

Carreira de técnico superior

Categoria de técnico superior

Posições remuneratórias	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª	9.ª	10.ª	11.ª	12.ª	13.ª	14.ª
Nível de remuneração da tabela única	11	15	17	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Valor ilíquido (em euros)	1 059,59	1 268,04	1 464,26	1 678,55	1 892,81	2 107,10	2 321,39	2 535,66	2 696,37	2 857,08	3 017,80	3 178,51	3 339,22	3 499,93

Carreira de assistente técnico

Categoria de coordenador técnico

Posições remuneratórias	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª
Nível de remuneração da tabela única	14	16	18	19
Valor ilíquido (em euros)	1 196,41	1 357,11	1 517,83	1 624,96

Categoria de assistente técnico

Posições remuneratórias	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª	9.ª
Nível de remuneração da tabela única	5	7	8	9	10	11	12	13	14
Valor ilíquido (em euros)	757,01	821,41	871,41	928,56	982,12	1 035,69	1 089,26	1 142,84	1 196,41

Carreira de assistente operacional

Categoria assistente operacional

Posições remuneratórias	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª
Nível de remuneração da tabela salarial	4	5	6	7	8
Valor ilíquido (em euros)	Rmmg	720,80	777,94	821,41	871,41

2- Vencimento das chefias*

	Vencimento
Chefe de departamento*	2 416,51 ¹
Coordenador*	1 808,712 ¹

* Em comissão de serviço.

¹ Valor ao qual acresce subsídio de isenção de horário de trabalho.

3- Subsídio de refeição: 7,50 €.

Lisboa, 10 de outubro de 2022.

Pelo CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

Ana Cristina da Costa de Almeida Mendes Pinto, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carla Sofia Dias Carvalho Testa, na qualidade de mandatária.

Depositado em 26 de outubro de 2022, a fl. 6 do livro n.º 13, com o n.º 225/2022, 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 o BNP Paribas e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal ao acordo de empresa entre a mesma instituição financeira bancária e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO

Acordo de adesão entre o BNP Paribas e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal ao acordo de empresa entre a mesma instituição financeira bancária e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, cuja última publicação do texto consolidado se encontra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021, e tem posterior alteração salarial e outras, publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022.

Entre, por um lado, o BNP Paribas, sociedade anónima com sede em 16 Boulevard des Italiens, 75009 Paris, matriculada no Registo do Comércio e das Sociedades de Paris sob o número B 662 042 449, com sucursal em Portugal, sita na Rua Galileu Galilei, n.º 2, 13.º piso, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, com o número único de Matrícula e Identificação Fiscal 980000416, com o CAE 64190, e, por outro lado, o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, pessoa coletiva n.º 500955743, com sede na Rua de Cândido dos Reis, n.º 130 - 1.º, 4050-151 Porto, é celebrado este acordo de adesão ao acordo de empresa (AE) entre aquela instituição de crédito e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, cuja última publicação do texto consolidado se encontra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021, e tem posterior alteração salarial e outras, publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022.

Este acordo de adesão sucede ao acordo de adesão vigente publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018, em que as mesmas partes outorgaram a adesão ao mesmo acordo de empresa que, então, se en-

contrava publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, com as posteriores alterações publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2017.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, consigna-se que a estimativa do número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é de um e cento e vinte, respetivamente.

Lisboa, 11 de outubro de 2022.

Pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, na qualidade de mandatário.

Cláudia Marina Moreira Silva, na qualidade de mandatária.

Pelo BNP Paribas:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Sylvie Le Pottier, na qualidade de mandatária.

Depositado em 26 de outubro de 2022, a fl. 6 do livro n.º 13, com o n.º 226/2022, 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.ª e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidões, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 3601, onde se lê:

«ANEXO V

Avaliação de desempenho

(...)

Regulamento avaliação de desempenho Administrativo (assistente e técnico)

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102 - 120	85 % a 100 %
Bom	79 - 101	66 % a 84 %
Suficiente	55 - 78	46 % a 65 %
Insuficiente	12 - 54	10 % a 45 %

(...)

Comercial
(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102 - 120	85 % a 100 %
Bom	79 - 101	66 % a 84 %
Suficiente	55 - 78	46 % a 65 %
Insuficiente	12 - 54	10 % a 45 %

(...)

Condutor de pesados de passageiros e carros elétricos

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102 - 120	85 % a 100 %
Bom	79 - 101	66 % a 84 %
Suficiente	55 - 78	46 % a 65 %
Insuficiente	12 - 54	10 % a 45 %

(...)

Inspetor

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102 - 120	85 % a 100 %
Bom	79 - 101	66 % a 84 %
Suficiente	55 - 78	46 % a 65 %
Insuficiente	12 - 54	10 % a 45 %

(...)

Instrutor

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102 - 120	85 % a 100 %
Bom	79 - 101	66 % a 84 %
Suficiente	55 - 78	46 % a 65 %
Insuficiente	12 - 54	10 % a 45 %

(...)

Promotor

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102 - 120	85 % a 100 %
Bom	79 - 101	66 % a 84 %
Suficiente	55 - 78	46 % a 65 %
Insuficiente	12 - 54	10 % a 45 %

(...)

Técnico superior e técnico especialista

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102 - 120	85 % a 100 %
Bom	79 - 101	66 % a 84 %
Suficiente	55 - 78	46 % a 65 %
Insuficiente	12 - 54	10 % a 45 %

(...))»

deve ler-se:

«ANEXO V

Avaliação de desempenho

(...)

Regulamento avaliação de desempenho

Administrativo (assistente e técnico)

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	102 - 120	85 % a 100 %
Bom	79 - 101	66 % a 84 %
Suficiente	55 - 78	46 % a 65 %
Insuficiente	12 - 54	10 % a 45 %

(...)

Comercial

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	26 - 30	85 % a 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

(...)

Condutor de pesados de passageiros e carros elétricos

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	26 - 30	85 % a 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

(...)

Inspetor

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	26 - 30	85 % a 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

(...)

Instrutor

(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	43 - 50	85 % a 100 %
Bom	33 - 42	66 % a 84 %
Suficiente	23 - 32	46 % a 65 %
Insuficiente	10 - 22	20 % a 45 %

(...)

Promotor
(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	26 - 30	85 % a 100 %
Bom	20 - 25	66 % a 84 %
Suficiente	14 - 19	46 % a 65 %
Insuficiente	6 - 13	20 % a 45 %

(...)
Técnico superior e técnico especialista
(...)

Escala	Pontuação	Percentagem
Muito Bom	153 - 180	85 % a 100 %
Bom	118 - 152	66 % a 84 %
Suficiente	82 - 117	46 % a 65 %
Insuficiente	18 - 81	10 % a 45%

(...))»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Associação Representativa dos Polícias - ARP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 14 de outubro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022.

CAPÍTULO I

Princípios fundamentais

Declaração de princípios

I

A Associação Representativa dos Polícias - ARP, prossegue os princípios da liberdade sindical, do reconhecimento dos direitos de negociação coletiva, da participação do pessoal da polícia em funções, para consecução da paz social, da segurança, dos direitos, liberdades e garantias.

II

A Associação Representativa dos Polícias - ARP, tem como princípio a defesa dos direitos e garantias constitucionais dos seus filiados.

III

A Associação Representativa dos Polícias - ARP, prossegue os princípios do direito de estabelecimento de relações com organizações nacionais e/ou internacionais que prossigam objetivos análogos.

CAPÍTULO II

Da designação do âmbito e da sede

Artigo 1.º

(Designação, âmbito e sede)

1- É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado a Associação Representativa dos Polícias - ARP.

2- A ARP, é uma organização representativa dos trabalhadores (ORT) estruturada sob a forma de órgão colegial, com personalidade jurídica própria, sem fins lucrativos e exerce a sua atividade por tempo indeterminado.

3- A ARP, é uma organização sindical, que representa todas as carreiras de polícia.

4- A ARP, exerce a sua atividade em todo o território nacional e tem a sua sede na Rua Josefina Silva, 36, r/c Dt.º, 2785-816, São Domingos de Rana e distrito de Lisboa.

5- A sede pode ser transferida para qualquer ponto do território nacional mediante deliberação da assembleia geral.

6- A ARP, pode estabelecer formas de representação descentralizada a nível regional ou local podendo, para o efeito, criar delegações regionais.

Artigo 2.º

(Sigla e símbolo)

1- A Associação Representativa dos Polícias - ARP.

2- O símbolo do sindicato é composto pela imagem de uma estrela de cor azul e branco com sete vértices, representando no plano moral, físico ou intelectual, a responsabilidade, liberdade, compromisso, legalidade, honra, atitude e bravura, revelando uma visão atenta e presente que caracterizam a ordem e a união entre os polícias, nas lutas sindicais pelos seus direitos, da sigla ARP e em forma circular o nome do sindicato com a mesma cor, com o contorno das letras a preto e o fundo do símbolo de cor branca, conforme anexo 1.

Artigo 3.º

(Bandeira)

A bandeira da ARP é formada pelo símbolo do sindicato em fundo branco, descrito no número 2 do artigo 2.º dos estatutos, conforme anexo 1.

CAPÍTULO III

Objeto

Artigo 4.º

(Fins)

1- A ARP, tem por fim promover, por todos os meios ao

seu alcance, a defesa dos direitos dos polícias bem como a dignificação, social, económica e profissional de todos os seus filiados.

2- Promover a valorização profissional dos seus associados e, conseqüentemente, a melhoria dos serviços prestados.

3- Fomentar a análise crítica e a discussão coletiva de assuntos de interesse geral dos polícias.

4- Contribuir para a dignificação da imagem da polícia portuguesa a nível nacional e internacional.

5- Desenvolver os contatos e ou cooperação com as organizações sindicais internacionais que sigam objetivos análogos e, conseqüentemente, a solidariedade entre todos os polícias do mundo na base do respeito pelo princípio de independência de cada organização.

Artigo 5.º

(Competência)

1- A ARP tem competência para:

a) Promover a defesa dos direitos e interesses coletivos, para além da defesa dos direitos individuais legalmente protegidos dos seus associados;

b) Prestar toda a assistência sindical e jurídica, que os filiados necessitem no âmbito das suas relações profissionais;

c) Promover a valorização profissional e cultural dos filiados através da edição de publicações, apoio à realização de cursos bem como noutras iniciativas por si ou em colaboração com outros organismos;

d) Propor, negociar e outorgar livremente convenções coletivas nos termos permitidos e definidos pela Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro;

e) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos termos deste estatuto e na estrita observância do disposto na Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro.

2- A ARP tem personalidade jurídica e é dotada de capacidade judicial.

Artigo 6.º

(Meios)

Para prossecução dos objetivos definidos no artigo precedente, a ARP deve:

a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objetivos definidos nestes estatutos;

b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;

c) Promover análises críticas e debates coletivos das questões que se lhe apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possível;

d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos polícias que nele se possam inscrever;

e) Fomentar e desenvolver a atividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos e com a lei em vigor;

f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua atividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;

g) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quoti-

zação dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;

h) Promover, apoiar e cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;

i) Fomentar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos polícias seus associados;

j) Fomentar a participação no controlo dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;

k) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica na estrita observância da Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 7.º

(Da filiação)

1- Podem ser sócios da ARP, todo o efetivo da Polícia de Segurança Pública com funções policiais, independentemente do posto hierárquico.

2- Podem continuar a ser sócios da ARP, na qualidade de sócios honorários, ficando dispensados do pagamento de quotas, todos os elementos da Polícia de Segurança Pública, que tenham ou possam no futuro voltar a desempenhar funções policiais e que se encontrem nas seguintes condições:

a) Licença sem vencimento;

b) Aposentação.

3- Pode ser também atribuída a qualidade de sócio honorário aos cidadãos, cujas atividades profissionais e institucionais sejam reconhecidas e meritórias em prol dos polícias e da ARP.

Artigo 8.º

(Admissão)

1- A admissão de um novo sócio é efetuada através de uma proposta de inscrição apresentada à ARP, por proposta de um já sócio ou delegado da ARP, através de meio idóneo, nomeadamente por fax, correio eletrónico, ou por ofício endereçado ao sindicato para deferimento.

2- A aceitação ou recusa de filiação é da competência do presidente da direção nacional e na eventualidade de recusa de admissão como sócio, esta deverá ser fundamentada por escrito e notificada ao proponente, num prazo de 10 dias úteis.

3- Da decisão pode o proponente interpor recurso no prazo de 10 dias úteis, a contar da data do conhecimento por escri-

to, contando-se para o efeito a notificação postal ao 3.º dia seguinte à data de envio da decisão.

4- O recurso será apreciado em assembleia geral, que tomará decisão num prazo máximo de 60 dias.

Artigo 9.º

(Direitos dos sócios)

São direitos dos sócios da ARP:

1- Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

2- Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

3- Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato nos termos dos respetivos estatutos;

4- Usufruir da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os polícias;

5- Beneficiar de todas as regalias alcançadas pelo sindicato, através de protocolos e parcerias realizadas com entidades públicas e privadas, fundações e estabelecimentos de ensino;

6- Solicitar apoio jurídico patrocinado pelo sindicato em assuntos do âmbito profissional;

7- Ter informação regular das diversas atividades desenvolvidas pelo sindicato;

8- Informar-se de toda a atividade do sindicato;

9- Recorrer das decisões tomadas pelos diversos órgãos competentes, de acordo com o estatuto e regulamento disciplinar;

10- Sem prejuízo do pagamento das quotizações em dívida, abandonar em qualquer altura o sindicato, mediante comunicação por escrito à direção por meio idóneo, fax, correio eletrónico ou ofício, tendo de para isso entregar sempre o cartão de sócio, nos termos do número 14 do artigo seguinte;

11- Exercer o direito de tendência, nos termos do estatuto.

Artigo 10.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados da ARP:

1- Cumprir na íntegra o deliberado no estatuto;

2- Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito, ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

3- Exercer gratuitamente os cargos para que tenham sido nomeados ou eleitos, sem prejuízo de poderem a vir ser ressarcidos pelos gastos efetuados e perdas de retribuição em consequência do exercício da atividade sindical, com exceção do presidente da direção nacional e qualquer vice-presidente, que poderão exercer a tempo inteiro;

4- Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da

assembleia geral e dos corpos sociais tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

5- Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;

6- Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e respetiva organização sindical;

7- Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da influência unitária do sindicato;

8- Contribuir para a sua educação sindical e cultural;

9- Colaborar na divulgação dos objetivos do sindicato, bem como fomentá-la no local de trabalho;

10- Pagar mensalmente a sua quota, bem como qualquer outra contribuição legalmente estabelecida entre o sindicato e os associados;

11- Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a transferência, a reforma, a incapacidade por doença ou qualquer impedimento bem como a suspensão temporária da atividade profissional ou de remuneração;

12- Guardar sigilo sobre as atividades internas e posições dos órgãos do sindicato que tenham carácter reservado, sob pena de incumprimento grave do estatuto;

13- No plano estritamente sindical, abster-se de qualquer atividade ou tomada de posição pública, que possa colidir com a orientação estratégica e tática decidida pela direção ou o presidente do sindicato;

14- Entregar o cartão de sócio, propriedade da ARP, no prazo de 30 dias, após ter cessado a qualidade de sócio, sob pena de lhe continuarem a ser cobradas quotas.

Artigo 11.º

(Perda da qualidade de sócio da ARP)

Perdem a qualidade de sócios os polícias que:

1- Deixarem voluntariamente de exercer a atividade profissional;

2- Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção;

3- Deixarem de pagar quotas sem motivo justificado há mais de três meses e, se depois de avisados por escrito pela direção do sindicato, não efetuarem o pagamento no prazo de um mês após a data da receção do aviso;

4- Os sócios que temporariamente se encontrem na situação de licença sem vencimento e não aceitem ficar na situação de sócios honorários;

5- Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 12.º

(Readmissão)

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes:

2- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no número 2, no número 3 e no número 4 do artigo anterior, a sua readmissão, implica, salvo decisão

em contrário da direção devidamente fundamentada, o pagamento de todas as quotas em atraso e até ao máximo de três anos de quotização.

Artigo 13.º

(Direito de tendência e regulamentação)

É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

a) Direito de organização

Aos polícias abrangidos, a qualquer título, no âmbito da ARP é reconhecido o direito de se organizarem em tendências sócio-sindicalistas.

O reconhecimento de qualquer tendência sócio-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral;

b) Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos da ARP;

c) Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante da ARP, de acordo com o princípio da representatividade, sendo por isso, os seus poderes e competência exercidos tendo em vista à realização de alguns fins estatutários desta;

d) Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento;

e) Constituição

A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com a indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa;

f) Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos 5 % dos membros da assembleia geral;

g) Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 14.º

(Deveres)

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os profissionais.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem nomeadamente as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários da ARP;

b) Desenvolver, junto dos profissionais que representam ações de formação sócio-sindical, de esclarecimentos dos princípios ao sindicalismo democrático;

c) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático;

d) Pugnar a sua ação pelos princípios da liberdade democrática, da igualdade, do pluralismo e da independência.

CAPÍTULO V

Da quota

Artigo 15.º

(Quotizações)

1- A quotização mensal dos associados para o sindicato é de 6,00 € (seis euros).

2- O valor da quota poderá ser alterado por deliberação da assembleia geral.

3- A cobrança das quotas é efetuada:

a) Por desconto direto no vencimento por intermédio da direção nacional da PSP;

b) Por transferência bancária;

c) Excepcionalmente, por entrega de quantia monetária nos serviços do sindicato.

Artigo 16.º

(Não pagamento das quotas)

Os sócios que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de três meses estão impedidos de exercer os direitos previstos no número 1 ao número 9, do artigo 9.º do presente estatuto.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 17.º

(Poder disciplinar)

1- O poder disciplinar é exercido pela direção nacional, na pessoa do presidente o qual poderá delegar os seus poderes numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2- Da deliberação da direção nacional cabe recurso para a assembleia geral que decidirá em última instância.

3- O recurso implica a suspensão da aplicação da pena.

4- O recurso é obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral, exceto no caso de se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não pode até decisão final, eleger e ser eleito.

6- É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infrator.

Artigo 18.º

(Das sanções)

1- Podem ser aplicadas aos associados as penas de:

a) Repreensão escrita;

b) Suspensão até 3 meses;

c) Expulsão, só em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

2- Incorrem na sanção de repreensão escrita, os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 10.º dos estatutos.

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

- a) Reincidam na infração prevista no número anterior;
- b) Não acatem as deliberações e resoluções da assembleia geral;
- d) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos sócios.

4- Nenhuma sanção é aplicada, sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 19.º

(Do processo disciplinar)

1- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares e tem a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos fatos da acusação.

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

3- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada fato.

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

Artigo 20.º

(Concessão dos meios de defesa)

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem que seja instaurado o respetivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

CAPÍTULO VII

Processo eleitoral

Artigo 21.º

(Do processo eleitoral)

1- Os corpos gerentes da ARP são eleitos por uma assembleia geral eleitoral, constituída por todos os sócios que estejam em pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham no mínimo três meses de inscrição sindical.

2- Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior e os interditos ou inabilitados judicialmente.

3- O exercício do direito de voto, é garantido pela exposição de cadernos eleitorais na sede e delegações da ARP, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios, de entenderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral, de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

Artigo 22.º

(Convocatória da assembleia geral eleitoral)

1- Compete à mesa da assembleia geral convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários.

2- A convocatória também deve ser divulgada nos locais de trabalho e pelos canais de comunicação disponíveis na ARP com a antecedência de 3 dias.

3- O aviso convocatório deve especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e principais locais, onde funcionarão as mesas de voto.

4- A assembleia geral eleitoral reúne de quatro em quatro anos nos termos dos estatutos.

5- A direção, fixa a duração do mandato por quatro anos, podendo ser reeleita para mandatos sucessivos.

Artigo 23.º

(Organização do processo eleitoral)

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos deste órgão:

a) A mesa da assembleia geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede e delegações;

c) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

d) Promover com a mesa da assembleia geral eleitoral, a constituição das mesas de voto;

e) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para a mesa de voto;

f) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;

g) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais bem como das referentes ao ato eleitoral, no prazo de setenta e duas horas.

3- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á, uma comissão fiscalizadora eleitoral formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Dar parecer sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a receção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

4- A elaboração e a fixação dos cadernos eleitorais competem à direção, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados:

a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados nos canais

próprios de comunicação da sede e delegações do sindicato (ARP) durante, pelo menos, 10 dias;

b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais durante o tempo de exposição daqueles.

Artigo 24.º

(Processo de candidatura)

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração coletiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional, e local de trabalho, até 10 dias antes do ato eleitoral.

a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de ação cumprindo os preceitos do número 1 deste mesmo artigo, bem como a indicação do presidente de cada órgão, o qual será sempre o primeiro proposto do órgão respetivo;

b) As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício ou por 10 % dos sócios, nunca sendo exigidas menos de 100 assinaturas, caso o número de associados em pleno gozo dos seus direitos o permita;

c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura;

e) As candidaturas deverão ser apresentadas até 10 dias antes do ato eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias úteis subsequentes ao da sua entrega:

a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após notificação;

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá, no prazo de 24 horas e em definitivo, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

3- As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

4- As listas de candidatos e respetivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato e em todas as delegações com 8 dias de antecedência sobre a realização do ato eleitoral.

5- A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respetivos programas de ação a serem fornecidos pelas listas para afixação.

6- Os boletins de voto serão editados pela ARP sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca, anotação ou sinal exterior, e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral;

b) São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos.

Artigo 25.º

(Mesas de voto)

1- Podem funcionar, sempre que possível, assembleias de

voto em cada esquadra ou comando onde exerçam a sua atividade mais de 15 sócios eleitores e nas delegações e sede do sindicato ou em locais considerados mais convenientes:

a) Quando no local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na secção local mais próxima;

b) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento, sempre que possível, ou funcionarão das 8h00 às 19h00 no caso da sede e delegações.

2- Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto até 5 dias antes das eleições.

3- O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

4- A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas nos números 1 e 3 até 3 dias antes das eleições.

Artigo 26.º

(Voto)

1- O voto é secreto.

2- Os membros dos corpos sociais são submetidos a voto direto universal e secreto através das listas candidatas considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

Artigo 27.º

(Ata da assembleia eleitoral e recursos)

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a elaboração da ata que deverá ser assinada pela maioria dos membros da mesa e a sua posterior afixação após o apuramento final, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto.

2- Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo dois dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do encerramento da assembleia eleitoral.

3- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de dois dias úteis, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede da ARP.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO A

Da forma de obrigar e dos órgãos sociais

Artigo 28.º

(Forma de obrigar)

1- A ARP, obriga-se com uma assinatura, sendo obrigatoriamente a do presidente da direção, ou na sua falta, com a assinatura do vice-presidente da direção.

2- No caso de impossibilidade de assinatura pela presidente da direção e do vice-presidente da direção, a ARP obriga-se com a assinatura do tesoureiro da direção.

Artigo 29.º

(Órgãos)

1- São órgãos da ARP:

- a) Direção nacional;
- b) O departamento fiscal;
- c) A mesa da assembleia geral;
- d) Departamento jurídico;
- e) Departamento comunicação;
- f) Delegações regionais.

2- Constituem corpos sociais da ARP os membros da direção nacional, os membros do departamento fiscal, os membros da mesa da assembleia geral, os membros dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira, os membros do departamento jurídico e membros do departamento da comunicação.

3- Para efeitos da lei e do presente estatuto da ARP, os corpos sociais descritos no número anterior, não desempenham funções consultivas, de apoio técnico ou logístico.

Artigo 30.º

(Eleição dos corpos sociais)

1- Os membros dos corpos sociais definidos no número 2 do artigo 29.º, são submetidos a voto direto, secreto e universal, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

SECÇÃO B

Artigo 31.º

(Composição mesa da assembleia geral)

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo da ARP.

a) A assembleia geral é constituída pelos sócios no pleno gozo dos seus direitos;

b) A mesa da assembleia geral é constituída por três membros para o desempenho, designadamente, do cargo de um presidente, um vice-presidente, um secretário.

Artigo 32.º

(Competência da mesa da assembleia geral)

1- Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Presidir à assembleia geral;
- c) Elaborar atas da assembleia geral;
- d) Despachar o expediente da assembleia geral;
- e) Organizar e dirigir o processo eleitoral, constituindo-se, para o efeito como mesa eleitoral.

2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral assinar as convocatórias das reuniões a que a mesa presida e dar posse aos órgãos da ARP.

3- O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

Artigo 33.º

(Competência da assembleia geral)

1- Compete à assembleia geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos órgãos diretivos e necessariamente:

- a) Definir as linhas fundamentais de atuação do sindicato;
- b) Criar, suprimir, fundir ou subdividir as delegações regionais;
- c) Eleger e destituir, por votação secreta, os membros da respetiva mesa e os membros dos órgãos da direção e do conselho fiscal;
- d) Apreciar e votar anualmente o orçamento e o programa de ação para o exercício seguinte, bem como o relatório e contas da gerência;
- e) Deliberar sobre a aquisição onerosa e a alienação, a qualquer título, de bens imóveis;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a cisão e ou fusão do sindicato;
- g) Autorizar a ARP a demandar os membros dos órgãos diretivos por factos praticados no exercício das suas funções;
- h) Aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações com outras associações sindicais exclusivamente compostas por pessoal com funções policiais em serviço efetivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública;
- i) Definir anualmente o valor da quota mensal a pagar pelos associados;
- j) Deliberar a extinção da ARP.

2- O quórum deliberativo é de maioria simples dos associados presentes, com exceção das deliberações sobre o constante nas alíneas f), e, j) que exigem, respetivamente voto favorável de três quartos de todos os associados presentes e de todos os associados.

3- Os sócios honorários, não possuem poder de voto na assembleia geral, podendo, no entanto, estar presentes.

4- Em caso de destituição dos órgãos sociais, a assembleia geral, elegerá uma comissão de gestão pelo presidente da mesa da assembleia geral, que terá poderes de gestão corrente e procederá à instrução de novo processo eleitoral tendente à nova eleição dos corpos sociais no prazo de 30 dias.

Artigo 34.º

(Convocação da assembleia geral)

1- A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano, para discutir e votar o relatório de contas da direção e aprovação do orçamento, e extraordinariamente nos termos do estatuto.

2- A assembleia geral deverá ser convocada com pelo menos dez dias de antecedência, pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto.

3- A convocação ordinária e extraordinária da assembleia geral é publicada em pelo menos um jornal de grande tiragem, indicando a hora, local e objeto.

4- A convocatória da assembleia geral extraordinária, pode ser feita a pedido do presidente da direção da ARP, por requerimento de 25 % dos membros da direção ou a requeri-

mento de pelo menos 20 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos, deve ser feita no prazo de 15 dias após o pedido ou requerimento, devendo a reunião realizar-se no prazo máximo de trinta dias, a contar da data da receção do pedido ou requerimento.

5- As assembleias gerais para alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes devem ser e mostrar-se convocadas com menção do dia, hora, local e objeto e antecedência mínima de 10 dias.

Artigo 35.º

(Funcionamento da assembleia geral)

1- A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos metade do número total de sócios com direito a voto, ou trinta minutos depois com qualquer número de sócios.

2- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta designar os respetivos substitutos de entre os associados presentes, por proposta da direção.

3- A assembleia geral extraordinária que seja convocada a requerimento dos sócios só poderá reunir, se estiverem presentes três quartos dos requerentes.

SECÇÃO C

Da direção

Artigo 36.º

(Constituição)

1- A direção é um órgão colegial de administração do sindicato e é constituída por: um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário, um secretário adjunto, um presidente do departamento jurídico, um presidente da comunicação.

2- A direção da ARP, terá um mínimo de dez, até um máximo de trezentos dirigentes com o cargo de vogal na direção nacional.

3- Se algum dos membros da direção nacional estiver impedido do exercício das suas funções a direção designará qual dos membros o substitui.

4- Apenas os membros identificados no número 1 do presente artigo têm direito de voto nas reuniões da direção do sindicato.

Artigo 37.º

(Competência da direção da ARP)

1- Compete à direção gerir o sindicato e representá-lo, incumbindo-lhe:

a) Garantir a efetivação dos direitos dos associados;

b) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de março do ano seguinte, à assembleia geral, o relatório e contas do ano anterior e, até 30 de novembro, o plano e orçamento para o ano seguinte;

c) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do sindicato de acordo com as normas legais e regulamentos internos nos termos da lei;

d) Organizar o quadro do pessoal e contratar e gerir pesso-

al do sindicato;

e) Representar o sindicato em juízo ou fora dele;

f) Zelar pelo cumprimento das leis, do estatuto e das deliberações dos órgãos do sindicato;

g) Deliberar sobre a admissão, demissão, exclusão e readmissão dos associados;

h) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária;

i) Submeter à apreciação e aprovação da assembleia geral, os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;

j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da ARP;

k) Discutir, negociar e assinar as convenções coletivas de trabalho, e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, para as categorias hierárquicas dos polícias por elas abrangidos;

l) Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais;

m) Regulamentar as atribuições dos delegados sindicais que julgue conveniente, em conformidade com a lei;

n) Criar comissões assessoras que considere necessárias;

o) Elaborar as atas das suas reuniões;

p) Dar execução às deliberações da assembleia geral;

q) Propor delegados e a criação de delegações regionais.

2- A direção nacional, reúne ordinariamente trimestralmente e extraordinariamente por convocação do presidente ou por maioria dos seus membros.

Artigo 38.º

(Reuniões da direção e competência do presidente da direção da ARP)

1- A direção da ARP reúne sempre que necessário.

2- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples, sendo o voto do presidente fator de desempate, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

3- A direção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito da ARP.

4- O presidente da direção, é órgão máximo da direção, que representa e supervisiona todas as atividades do sindicato e compete-lhe em especial:

a) Coordenar o funcionamento da direção;

b) Representar a direção ou fazer-se representar por outro membro da mesma;

c) Despachar os assuntos correntes ou de diligência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direção.

5- Compete ao presidente, escolher entre o vice-presidente, secretário, tesoureiro ou outro dirigente da direção nacional que têm por função coadjuvar o presidente, aquele que o substitui nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 39.º

(Responsabilidade dos membros da direção)

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

2- As atas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes, quando delas tomarem conhecimento, podendo na reunião seguinte apresentar declaração de voto sobre as decisões com as quais não estejam de acordo, mantendo-se embora solidários na execução de harmonia com o número 1 deste artigo.

3- A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO D

Do departamento fiscal

Artigo 40.º

(Constituição)

1- O departamento fiscal é o órgão ao qual compete a fiscalização do exercício da administração do sindicato e é constituído por um presidente; um vice-presidente; um secretário.

Artigo 41.º

(Convocação)

O departamento fiscal, reúne por convocação do seu presidente e por convocação da direção.

Artigo 42.º

Competência do departamento fiscal da ARP

Ao órgão de fiscalização compete vigiar pelo cumprimento da lei e do estatuto, incumbindo-lhe designadamente:

a) Exercer a fiscalização sobre a escrituração e documentos da associação, sempre que o julgue conveniente;

b) Assistir ou fazer-se representar por um dos seus membros às reuniões da direção, sempre que o considere conveniente, sem direito a voto;

c) Dar parecer sobre o relatório, contas e orçamento e sobre todos os assuntos que a direção submeta à sua apreciação;

d) Verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria da ARP e das delegações;

e) Elaborar as atas das suas reuniões;

f) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para a ARP e que estejam no seu âmbito;

g) As deliberações do departamento fiscal são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

SECÇÃO E

Departamento jurídico da ARP

Artigo 43.º

Constituição e competências

1- O departamento jurídico é constituído por um presidente e dois vogais.

2- O departamento jurídico organiza, estrutura e desenvolve todos os processos disciplinares no sindicato e propõe à direção a respetiva pena ou absolvição a ser deliberada em reunião conjunta da direção nacional.

3- Compete ao departamento jurídico a análise de toda a legislação policial e legal de interesse do sindicato e dos seus associados.

4- Representa a direção nos recursos, por parte dos associados, para a assembleia geral.

5- Coordena todos os departamentos jurídicos regionais na análise de casos jurídicos e caso não seja capaz de dar respostas e soluções para os problemas legais expostos, tem a obrigação de passar o caso para o advogado competente contratado pelo sindicato para as questões jurídico-legais.

SECÇÃO F

Departamento de comunicação

Artigo 44.º

Constituição e competências

1- O departamento de comunicação é constituído por um presidente e dois vogais.

2- O departamento de comunicação é responsável pelos contactos com os órgãos de comunicação social, gestão dos comunicados e respostas do sindicato nas redes sociais, em conferências de imprensa, assim como a comunicação a nível nacional e a coordenação nacional dos departamentos regionais de comunicação.

3- Compete ao departamento de comunicação a gestão da página de internet do sindicato e a comunicação de todos os assuntos relevantes em termos comunicacionais à direção nacional.

4- Poderão integrar esta composição, para além dos corpos gerentes, os delegados e sócios da ARP.

SECÇÃO G

Secretaria da ARP

Artigo 45.º

Constituição e competências

1- A secretaria é composta pelo menos por um secretário e dois vogais.

2- Poderão integrar esta composição, para além dos corpos gerentes, os delegados e sócios da ARP.

3- Compete à secretaria:

a) A organização de todos os documentos logísticos e administrativos do sindicato;

b) A gestão da base de dados dos sócios, o envio e a receção da correspondência do sindicato para os associados e para outras entidades;

c) Coordenar as secretarias regionais e realizar a manutenção e atualização de todos os documentos e dados dos sócios ao nível nacional.

4- A secretaria tem ainda por funções redigir as atas das

reuniões da direção e apresentá-las nas reuniões seguintes para serem lidas, achadas conforme ou retificadas.

5- Nos termos dos presentes estatutos, pode ser contratado pessoal para exercer funções na secretaria, nomeadamente para exercer funções de secretaria como elaboração, reenca-minhamento e expedição de correspondência ou redação de atas das reuniões dos vários departamentos nacionais.

CAPÍTULO IX

(Organização regional e delegados sindicais)

SECÇÃO A

Delegações regionais

Artigo 46.º

(Descentralização regional)

1- Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o sindicato poderá compreender delegações regionais.

2- As delegações regionais são constituídas pelos sócios da ARP, por proposta da direção.

3- As delegações regionais têm funções consultivas e de apoio à direção, no âmbito da dinamização sindical e da respetiva negociação coletiva.

Artigo 47.º

(Critérios de implantação das delegações regionais)

1- As delegações regionais estão sediadas em cada sede de distrito no continente e nos municípios das Regiões Autónomas, podendo também, ter âmbito concelhio ou inter-concelhio.

2- A constituição, extinção ou modificação do âmbito das delegações será da competência da assembleia geral, sob proposta da direção ou da maioria dos sócios.

Artigo 48.º

(Fins das delegações regionais)

As delegações têm por finalidade:

a) Constituírem, no seu âmbito, polos de dinamização sindical, em coordenação com os órgãos gerentes do sindicato e na observância dos princípios estatutários;

b) Detetar e transmitir aos órgãos gerentes do sindicato as aspirações dos seus associados, contribuindo, pelo debate interno e ação sindical, para o seu aprofundamento e resolução;

c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos sociais do sindicato proferida no âmbito da sua competência;

d) Pronunciar-se sobre questões ou assuntos que lhe sejam presentes pelo secretariado;

e) Acompanhar a atuação dos delegados sindicais facilitando a coordenação entre eles e a articulação com o secretariado.

Artigo 49.º

(Órgãos das delegações regionais da ARP)

São órgãos das delegações:

- a) A assembleia de delegação;
- b) O secretariado de delegação;
- c) As assembleias de delegados sindicais.

Artigo 50.º

(Composição da assembleia de delegação)

A assembleia de delegação é constituída pelos sócios que integram a delegação no âmbito respetivo.

Artigo 51.º

(Competência da assembleia de delegação)

Compete à assembleia de delegação:

- a) Eleger o secretariado da delegação e destituí-lo, quando convocada expressamente para o efeito;
- b) Deliberar sobre assuntos de interesse direto específico dos seus associados.

Artigo 52.º

(Convocação da assembleia de delegação regional da ARP)

1- A assembleia de delegação regional reúne por convocação do presidente da delegação regional, nos seguintes casos:

- a) A requerimento da direção do sindicato;
- b) A requerimento do secretariado da delegação.

2- No restante, a convocação seguirá os termos do regulamento eleitoral.

Artigo 53.º

(Funcionamento da assembleia de delegação)

1- O secretariado da delegação constitui a mesa da assembleia da delegação e coordenará o funcionamento desta sob a presidência do presidente da delegação regional.

2- A assembleia da delegação reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos metade do número de sócios da respetiva delegação regional, ou trinta minutos depois com qualquer número de associados.

3- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia da delegação, competirá a esta designar os respetivos substitutos de entre os associados presentes.

Artigo 54.º

(Secretariado da delegação regional da ARP)

1- O órgão executivo da delegação é o secretariado composto por três membros, o presidente da delegação regional, o vice-presidente da delegação e um secretário.

2- O secretariado da delegação é eleito pela assembleia do respetivo órgão de base por maioria simples por sufrágio direto, secreto e universal de listas completas.

3- O presidente da delegação regional será o primeiro elemento da lista mais votada.

4- Na sua primeira reunião os membros do secretariado distribuirão entre si as respetivas funções.

5- O presidente da delegação regional será substituído nas

suas ausências e impedimentos pelo vice-presidente ou pelo secretário por sua designação.

6- Os membros dos corpos sociais da ARP, bem como os delegados sindicais, podem exercer, acumular e assumir funções no secretariado da delegação regional.

Artigo 55.º

(Competência do secretariado da delegação da ARP)

Compete ao secretariado da delegação:

- a) Aplicar no respetivo âmbito as decisões e orientações dos órgãos gerentes, bem como as da assembleia da delegação que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;
- b) Enviar à direção a proposta de novos associados;
- c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhe sejam reconhecidas;
- d) Coordenar os trabalhos da assembleia da delegação sob a presidência do respetivo secretário coordenador, e das reuniões de delegados sindicais da delegação;
- e) Elaborar e manter atualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais da delegação;
- f) Apreciar a situação sindical no respetivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da delegação tenha entendido por convenientes;
- g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do sindicato e os sócios abrangidos pela delegação diretamente e através dos delegados sindicais;
- h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;
- i) Gerir com eficiência os fundos da delegação postos à sua disposição pelo orçamento do sindicato;
- j) Organizar, no respetivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios, bem como promover a distribuição e divulgação, através dos delegados sindicais, de comunicação e demais publicações do sindicato;
- k) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo nos cinco dias subsequentes, à direção do sindicato;
- l) Coordenar e dinamizar a atividade dos delegados sindicais no âmbito da delegação bem como definir a sua área de representação, ouvida a reunião de delegados sindicais;
- m) Representar a delegação ou o sindicato, quando tenha recebido delegação da direção, em reuniões sindicais de âmbito local.

Artigo 56.º

(Das despesas das delegações regionais)

As despesas com o funcionamento das delegações regionais serão suportadas pelo sindicato, de acordo com o orçamento anual aprovado.

Artigo 57.º

(Comissões provisórias)

1- Quando o secretariado de uma delegação tenha sido destituído, no todo ou maioritariamente, nos termos destes

estatutos, será eleita na mesma sessão da assembleia da delegação uma comissão provisória constituída por cinco associados, cujo mandato não poderá exceder quarenta e cinco dias.

2- As listas para eleição da comissão referida no número anterior serão subscritas e propostas por um mínimo de vinte associados da delegação.

3- A eleição será feita por maioria simples por sufrágio direto e secreto.

4- No caso de graves irregularidades, poderá a direção proceder à demissão do secretariado de delegação.

5- No caso do disposto no número anterior ou encontrando-se o secretariado impossibilitado de atuar sem que tenha sido acionado o mecanismo de substituição previsto no número 1, a direção nomeará provisoriamente o secretariado da delegação, que se manterá em funções até à designação de novo secretariado, nos termos estatutários, ou de qualquer modo por período não superior a seis meses.

6- Quando os corpos sociais forem destituídos, será nomeada uma comissão provisória, constituída por 6 associados, cujo mandato não poderá exceder sessenta dias.

SECÇÃO B

Delegados sindicais

Artigo 58.º

(Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais da ARP)

1- Os delegados sindicais são sócios da ARP que, em colaboração com a direção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho, e na zona geográfica pelas quais foram eleitos.

2- O número de delegados sindicais será estabelecido pela direção, de acordo com a lei vigente.

3- A eleição de delegados sindicais no local de trabalho, ou na zona geográfica far-se-á através de nomeação do presidente da direção, ou por sufrágio direto e secreto, sendo eleito(s) o(s) que obtiver(em) maior número de votos.

4- Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral, na lei sindical e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

5- Os delegados sindicais são eleitos pelo período de três anos, sendo permitida a sua reeleição.

a) O seu mandato, de todos ou algum, pode ser revogado em qualquer momento;

b) Durante o mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das penas previstas.

6- O resultado da eleição será comunicado à direção através da ata que deverá ser assinada, pelo menos, por 50 % do número de votantes.

7- A direção deverá comunicar, à respetiva unidade orgânica a identificação dos delegados sindicais, e dos suplentes, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia sindical que os elegeu.

Artigo 59.º

(Funções dos delegados sindicais)

- 1- São funções dos delegados sindicais:
- Representar na zona geográfica a direção da ARP;
 - Ser o elo entre a ARP e os sócios e entre estes e aquele;
 - Zelar pelo cumprimento da legislação devendo informar a direção da ARP das irregularidades verificadas;
 - Informar da atividade sindical, assegurando que as circulares e informações da ARP, cheguem a todos os polícias da respetiva zona geográfica;
 - Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;
 - Estimular a participação ativa dos polícias na vida sindical;
 - Fiscalizar as estruturas de assistência social, higiene e segurança existentes na área da sua competência;
 - Fiscalizar na respetiva empresa as fases de instrução dos processos disciplinares e acompanhá-los;
 - Cumprir o determinado pela direção e demais obrigações legais.

Artigo 60.º

(Reunião de delegados sindicais da ARP)

Os delegados sindicais poderão reunir no âmbito da delegação, a solicitação quer da direção quer do secretariado ou por iniciativa própria, quer para conselho do secretariado, quer para apreciação de questões relacionadas com o desempenho das suas atribuições.

Artigo 61.º

(Suspensão de delegados sindicais)

- 1- Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua atividade pela direção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.
- 2- Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais compete à direção promover a eleição dos respetivos substitutos.

CAPÍTULO X

Do regime financeiro da ARP

Artigo 62.º

(Constituição de fundos, aplicação e controlo)

- 1- Constituem fundos do sindicato:
- As quotas dos seus associados;
 - As receitas extraordinárias;
 - Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;
 - Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;
 - Outras receitas e serviços de bens próprios.

CAPÍTULO XI

Da extinção e dissolução do sindicato ARP

Artigo 63.º

(Integração, fusão, extinção, dissolução e liquidação)

1- Só é possível a integração ou fusão da ARP com outras associações sindicais desde que estas sejam compostas exclusivamente por pessoal com funções policiais em serviço efetivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública:

- A aceitação ou recusa de integração ou fusão é da estrita competência da assembleia geral;
- A extinção ou dissolução da ARP só poderá ser decidida pela assembleia geral, desde que votada por mais de três quartos dos associados em exercício.

2- No caso de dissolução a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará não podendo em caso algum ser os bens distribuídos pelos sócios.

- Para o efeito, a assembleia geral elegerá, por escrutínio secreto, uma comissão liquidatária;
- A comissão liquidatária, procederá à respetiva liquidação de todos os bens, no prazo máximo de um ano, nos termos gerais da lei e notificará os sócios do resultado da mesma.

CAPÍTULO XII

Revisão, revogação, interpretação, pareceres e entrada em vigor

Artigo 64.º

(Revisão e revogação dos estatutos)

Os estatutos da ARP podem ser revistos em qualquer altura, pela assembleia geral, de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

Artigo 65.º

(Interpretação e pareceres do presente estatuto)

1- A ARP é o autor e proprietário intelectual do presente estatuto, sendo que apenas o sindicato poderá responder a quaisquer dúvidas de interpretação que possam existir sobre o mesmo.

2- Não são autorizadas as elaborações de interpretações ou pareceres ao presente estatuto efetuadas por entidades externas à ARP, de entre as quais se destacam o Ministério da Administração Interna e a Direção Nacional da PSP.

3- As restrições mencionadas no número anterior não se aplicam ao Ministério Público.

4- Quaisquer necessidades de esclarecimentos ou pareceres sobre o presente estatuto deverão ser solicitadas ao presidente da direção da ARP, que no prazo de 30 dias, prestará a informação necessária.

5- Os casos omissos nestes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do Direito.

Artigo 66.º

(Entrada em vigor)

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação.

ANEXO 1

Símbolo ARP



ANEXO 2

Bandeira ARP



Registado em 20 de outubro de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 2 do livro n.º 3.

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de outubro de 2022 para o mandato de três anos.

Nome	Funções
Serafim José Gonçalves Gomes	Presidente
Ana Paula Alves Lopes	Vice-presidente
Hugo Manuel dos Santos Baptista	Dirigente
José António Barata Moreira Paradela	Dirigente
César José de Aguiar Martins	Dirigente
José António Figueiredo Antunes	Dirigente
Carlos Pedro de Jesus Lusquinhos	Dirigente
Paulo Manuel Garção da Silva Cardoso	Dirigente
Carlos Manuel Rodrigues Constantino	Dirigente
Tiago Pombo Chaves e Silva	Dirigente

João Pina Carrasquinho	Dirigente
Luís Frederico Paulo Castela	Dirigente
Carlos Manuel Bentes Sousa	Dirigente
Carlos Miguel Marques Ferreira Matos	Dirigente
António José Maurício de Almeida	Dirigente

Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleita em 26 de novembro de 2020, para o mandato de três anos, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, foi efetuada a seguinte substituição:

Bruno Daniel Valente dos Santos é substituído por Valter Martinho Guita dos Anjos.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ACITOFEBFA - Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de março de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2010.

CAPÍTULO I

1.º

Constituição, denominação e sede

A associação com a denominação de ACITOFEBFA - Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos, representativa de pessoas singulares ou coletivas que exerçam atividade comercial, industrial ou de prestação de serviços em qualquer sector ou ramo de atividade económica e com sede na Rua Serpa Pinto, n.º 55, 1.º em Tomar, união das freguesias de Tomar (São João Baptista) e Santa Maria do Olival, concelho de Tomar.

2.º

Objecto

A ACITOFEBFA tem por objecto:

2.1-Defender e representar os interesses dos seus associados;

2.2- Contribuir para o desenvolvimento e crescimento da economia nacional, em especial na área territorial e nos setores de atividade desenvolvida pelos seus associados.

3.º

Atribuições

São atribuições da ACITOFEBFA:

3.1- Representar os seus associados junto das entidades públicas ou privadas ou da opinião pública;

3.2- Colaborar com os organismos oficiais no desenvolvimento e na melhoria da política económica, laboral, social ou fiscal;

3.3- Estudar e propor normas legais de acesso e de exercício da atividade económica, bem como das condições de trabalho, higiene e segurança;

3.4- Estudar e propor horários de trabalho mais adequados ao exercício das atividades económicas da sua área de atuação;

3.5- Estudar e propor os processos de comercialização dos produtos, artigos ou da prestação de serviços pelos seus associados;

3.6- Estudar e participar na política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral dos sectores das atividades exercidas pelos seus associados;

3.7- Promover a defesa do exercício das atividades económicas pelos seus associados contra a concorrência desleal ou contra o uso de práticas lesivas dos seus interesses;

3.8- Implementar em articulação com outras entidades interessadas ações ou participar na criação de associações para a defesa e a melhoria das atividades exercidas pelos seus associados;

3.9- Elaborar os estudos necessários, promovendo soluções coletivas de interesse geral nomeadamente na regulamentação do trabalho;

3.10- Estudar e encaminhar as pretensões dos associados em matéria de Segurança Social;

3.11- Recolher e divulgar elementos estatísticos de interesse para os setores das atividades desenvolvidas pelos seus associados;

3.12- Incentivar e apoiar os seus associados na reestruturação das respetivas atividades e contribuir para uma melhor formação profissional;

3.13- Promover a criação de uma biblioteca e ou mediateca;

3.14- Promover a criação e o acesso pelos seus associados a serviços de interesse comum, designadamente o acesso a consulta e a assistência jurídica junto de profissionais e sociedades profissionais habilitadas para o efeito, assistência económica e outros;

3.15- Organizar e manter atualizado o cadastro dos associados e obter deles informações necessárias para o melhor cumprimento das atribuições estatutárias, sem prejuízo das limitações legais inerentes ao seu uso;

3.16- Integrar-se em associações, uniões ou confederações com fins idênticos aos da associação;

3.17- Diligenciar a criação e a manutenção de uma estrutura de solidariedade social, prestadora de serviços de assistência, auxílio, ocupação de tempos livres, em regime de complementaridade;

3.18- Participar na criação e na gestão de empresas, comissões ou de pessoas coletivas cujos fins se relacionem com os objetivos da associação;

3.19- Negociar com as instituições de crédito ou de seguros ou outras entidades acordos de grupo vantajosos para os seus associados.

CAPÍTULO II

Sócios Categoria de sócios

4.º

Sócios efetivos e aderentes

4.1- Podem ser sócios efetivos da associação todas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam atividades comerciais, industriais ou de prestação de serviços;

4.2- Podem ser sócios aderentes todos os que, sendo pessoas singulares ou coletivas, contribuam indiretamente para o desenvolvimento económico ou social em geral e em particular dos concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha;

4.3- Podem, ainda, ser sócios aderentes todos aqueles que apenas beneficiem do serviço de apoio à formação;

4.4- Os sócios aderentes que apenas beneficiam do serviço de apoio à formação estão vinculados aos estatutos da ACITOFEBBA, contudo só gozam dos direitos relativos ao referido serviço.

5.º

Sócios beneméritos e honorários

5.1- Podem ainda ser sócios beneméritos ou honorários quaisquer pessoas singulares ou colectivas que tenham prestado à associação ações, contribuições ou serviços relevantes e distintos;

5.2- A qualidade de sócio benemérito ou honorário será concedida por deliberação da direcção.

6.º

Admissão e rejeição da qualidade de sócio

6.1- A admissão dos sócios efetivos e aderentes far-se-á por deliberação da direcção, mediante apresentação de pedido escrito do interessado em impresso próprio;

6.2- As deliberações de admissão ou de rejeição dos sócios efetivos e aderentes deverão ser comunicadas por escrito aos interessados e afixadas na sede da associação nos sessenta dias subsequentes à entrega do pedido;

6.3- A falta da comunicação no prazo referido no número anterior confere ao requerente o direito automático à qualidade de sócio a partir da data da entrega do pedido;

6.4- Da admissão ou rejeição da qualidade de sócio efetivo ou aderente haverá recurso fundamentado para o conselho disciplinar a interpor no prazo de quinze dias após a comunicação ou o decurso do prazo referido no número anterior;

6.5- O recurso será apreciado e decidido no prazo de quinze dias na reunião do conselho disciplinar convocada para o efeito;

6.6- A interposição do recurso suspende a deliberação da direcção;

6.7- A qualidade de sócio efetivo ou aderente implica a plena adesão do mesmo aos direitos e deveres estatutários;

6.8- Sempre que necessário e lhes for solicitado os sócios

que sejam pessoas coletivas deverão informar a ACITOFEBBA a identificação de quem legalmente as representa.

7.º

Direitos dos sócios

Sem prejuízo do disposto nos artigos 4.3 e 4.4, são direitos dos sócios efetivos e aderentes:

7.1- Eleger e ser eleitos para os órgãos estatutários, secções, comissões ou delegações da associação;

7.2- Usufruir de todos os direitos e benefícios que a qualidade de associados lhes confere;

7.4- Participar nas assembleias gerais e exercer os cargos para que forem eleitos;

7.5- Apresentar pedidos ou sugestões que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários.

8.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios efetivos e aderentes:

8.1- Colaborar nos fins da associação;

8.2- Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;

8.3- Contribuir pontualmente com o pagamento da joia e das quotas que forem fixadas;

8.4- Cumprir as disposições estatutárias, bem como as deliberações e compromissos assumidos pela associação através dos órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

8.5- Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

8.6- Prestar as informações e os esclarecimentos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

8.7- Zelar pelos interesses e pelo prestígio da associação.

9.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio efetivo ou aderente:

9.1- Os que deixarem de exercer qualquer atividade económica;

9.2- Os que renunciarem ao direito de ser associado;

9.3- Os que deixarem de pagar as quotas durante seis meses consecutivos e não as liquidarem no prazo que lhes for concedido;

9.4- Os que forem expulsos por incumprimento grave dos deveres estatutários;

9.5- A manifestação da vontade de renunciar ao direito de associado deve ser feito por escrito em comunicação dirigida ao presidente da direcção.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

10.º

Disposições gerais

10.1- Os órgãos sociais da associação são a assembleia ge-

ral, a direção, o conselho fiscal e o conselho disciplinar;

10.2- Facultativamente podem ser criados pela direção conselhos de atividades sectoriais;

10.3- A duração de mandatos é de quatro anos;

10.4- Nenhum sócio pode fazer parte de mais do que um órgão social;

10.5- Os órgãos sociais podem ser destituídos em qualquer tempo por deliberação fundamentada da assembleia geral, constituída com um mínimo de dez por cento dos associados da associação, expressamente convocada para o efeito, e que regulará a forma de gestão da associação até à tomada de posse dos novos membros dos órgãos eleitos;

10.6- A deliberação da destituição só é válida se for votada favoravelmente por um mínimo de dez por cento dos associados da associação, sem prejuízo da exigência de maioria absoluta de votos dos associados presentes.

11.º

Forma das eleições

11.1- A eleição será feita por escrutínio secreto, em listas separadas, para a assembleia geral, para a direção, para o conselho fiscal e para o conselho disciplinar, especificando os cargos a desempenhar por cada elemento;

11.2- As listas de candidatura devem ser subscritas pelos candidatos respetivos e pelo menos por cinquenta associados e enviados ao presidente da mesa da assembleia geral.

12.º

Composição da assembleia geral

12.1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios efetivos no pleno gozo dos seus direitos;

12.2- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

13.º

Competências da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

13.1- Eleger e destituir, a mesa da assembleia, a direção, o conselho fiscal e o conselho disciplinar;

13.2- Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

13.3- Definir as linhas gerais de atuação da associação;

13.4- Apreciar e votar, anualmente, o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte;

13.5- Apreciar e votar, anualmente, o relatório e contas do exercício da gestão e aplicação dos resultados, do ano findo, sob o parecer do conselho fiscal;

13.6- Deliberar, sob proposta da direção, os valores da joia e das quotas;

13.7- Apreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada bem como exercer as atribuições que lhe forem conferidas por lei ou pelos estatutos.

14.º

Atribuições da mesa da assembleia geral

São atribuições da mesa:

14.1- Dirigir nos termos estatutários os trabalhos agendados para as reuniões da assembleia geral;

14.2- Verificar a legalidade estatutária das candidaturas aos cargos dos órgãos sociais;

14.3- Aprovar a legalidade do acto eleitoral;

14.4- Dar posse aos órgãos sociais, nos vinte dias subsequentes à sua eleição;

14.5- Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;

14.6- Rubricar e assinar o livro de actas da assembleia geral.

15.º

Convocatória e agenda de trabalhos

15.1- A convocação da assembleia geral é da competência da direção;

15.2- Se a direção não convocar a assembleia geral nos casos em que deve fazê-lo, a qualquer associado é lícito efetuar a convocação;

15.3- A convocatória da assembleia geral é feita, por correio eletrónico com recibo de leitura, expedidos com pelo menos, 10 (dez) dias de antecedência face à data estabelecida para a realização da assembleia;

15.4- A convocatória deve conter, pelo menos:

a) O lugar, o dia e a hora da reunião;

b) A indicação da espécie, ordinária ou extraordinária, da assembleia;

c) A agenda de trabalhos.

15.5- O aviso convocatório deve mencionar claramente o assunto sobre o qual a deliberação será tomada;

15.6- Quando o assunto for a alteração dos estatutos, o aviso da convocatória deve mencionar os artigos a modificar, suprimir ou aditar e o texto integral dos artigos propostos ou a indicação de que tal texto fica à disposição dos associados na sede social da associação, sem prejuízo de na assembleia serem propostas pelos associados redações diferentes para os mesmos artigos ou serem deliberadas alterações de outros artigos que forem necessárias em consequência de alterações relativas a artigos mencionados no aviso;

15.7- A assembleia não pode deliberar, em primeira convocação, sem a presença de metade, pelo menos, dos seus associados;

15.8- No caso de não se conseguir, em primeira convocação, o quórum de metade dos associados, a assembleia geral reunirá, em segunda convocação, meia hora depois, com qualquer número de associados;

15.9- As votações serão feitas de forma secreta sempre que tal for determinado pelo presidente da mesa;

15.10- A deliberação sobre a dissolução da associação exige o voto favorável de três quartos do número total dos associados;

15.11- A direção deve estar presente em todas as assembleias gerais.

16.º

Periodicidade

A assembleia reunirá ordinariamente:

16.1- No mês de dezembro, de quatro em quatro anos, para a eleição da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal e do conselho disciplinar;

16.2- No mês de março de cada ano para os efeitos do disposto no artigo 13.4;

16.3- No mês de novembro de cada ano para os efeitos do disposto no artigo 13.5.

17.º

Reuniões extraordinárias

A assembleia reunirá extraordinariamente, devendo ser convocada pela direção no prazo de 10 (dez) dias contados da receção do pedido, sempre que a convocação seja requerida, com um fim legítimo, pelo conselho fiscal, pelo presidente da mesa da assembleia ou por um conjunto de associados superior a dez por cento da totalidade dos associados.

18.º

Quórum

A assembleia funcionará logo que esteja presente a maioria dos associados e com qualquer número meia hora depois da hora marcada para o início dos trabalhos, porém, tratando-se de reunião de assembleia extraordinária, convocada a pedido dos sócios, só poderá funcionar se estiverem presentes a maioria dos requerentes, sem prejuízo do disposto nos artigos 10.5 e 10.6, 41 e 42.

19.º

Representação

Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral poderão fazer-se representar por outro sócio, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, mas nenhum associado poderá exercer o direito de representação em número superior a três.

20.º

Validade das deliberações

Só serão válidas as deliberações que forem votadas favoravelmente pela maioria dos associados presentes, salvo o disposto nos artigos 10.5, 10.6, 22, 41 e 42, e, em caso de empate, proceder-se-á a uma segunda e terceira votações e se o mesmo persistir o assunto deixará de fazer parte da ordem de trabalhos.

21.º

Atas

Das reuniões da assembleia geral será feita uma ata assinada pelos membros da mesa.

22.º

Alteração da ordem de trabalhos

Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à ordem de trabalhos, exceto se assembleia, por maioria de dois terços dos presentes, deliberar e todos concordarem com o contrário.

23.º

Composição da direção

23.1- A direção é composta por sete membros, sendo cinco efetivos e dois suplentes;

23.2- O primeiro elemento da lista será o presidente;

23.3- O segundo elemento da lista será o vice-presidente;

23.4- Os três elementos seguintes serão o tesoureiro, o secretário e o vogal;

23.5- Os restantes dois elementos serão os vogais suplentes;

23.6- No caso de demissão, falta ou incapacidade definitiva e renúncia de qualquer elemento o seu lugar será ocupado pelo elemento a seguir na lista;

23.7- Se a direção se demitir ficará em exercício de funções até ser estatutariamente substituída.

24.º

Competência da direção

Compete à direção:

24.1- Convocar a assembleia geral nos termos estatutários definidos;

24.2- Gerir a associação de acordo com os estatutos e a lei aplicável;

24.3- Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;

24.4- Aprovar ou rejeitar os pedidos de admissão de associados;

24.5- Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral;

24.6- Elaborar, anualmente, o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte e o relatório do exercício e as contas da gerência e aplicação dos resultados do ano findo, submetendo-se à aprovação da assembleia geral, depois de obtido o parecer do conselho fiscal;

24.7- Propor à assembleia geral a atualização do valor da joia de inscrição e das quotas;

24.8- Deliberar sobre a adesão ou a participação em associações, uniões, federações ou confederações ou outras pessoas jurídicas que pugnem por objetivos comuns;

24.9- Negociar, concluir ou assinar convenções de trabalho;

24.10- Adquirir bens imóveis;

24.11- Aprovar as tabelas de preços dos serviços a prestar pela associação;

24.12- Negociar e aprovar protocolos de cooperação, parceria ou de associação com outras entidades públicas ou privadas;

24.13- Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da associação;

24.14- Homenagear os sócios, colaboradores, ou entidades, cuja ação ou dedicação tenha contribuído para o prestígio, bom nome e valorização, da associação, atribuindo-lhes, menções honrosas, diplomas, medalhas ou a distinção da qualidade de sócio honorário e ou benemérito, nos termos do regulamento em anexo;

24.15- A direção apenas pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

25.º

Atribuições do presidente da direção

- 25.1- Representar a associação em juízo e fora dele;
- 25.2- Convocar, presidir e dirigir as reuniões da direção;
- 25.3- Promover a coordenação geral dos diversos sectores representados pela associação;
- 25.4- Orientar e fiscalizar os serviços;
- 25.5- Outorgar em nome da associação nas escrituras públicas de constituição, alteração ou dissolução de pessoas coletivas a criar para os efeitos do artigo 24.12, bem como representar a associação nos órgãos sociais dessas pessoas jurídicas;
- 25.6- Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos.

26.º

Atribuições do vice-presidente da direção

Compete ao vice-presidente cooperar com o presidente e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

27.º

Reuniões e deliberações da direção

- 27.1- A direção reunirá sempre que o entenda necessário, a convocação do seu presidente, ou da maioria dos seus membros, mas, obrigatoriamente, uma vez por mês;
- 27.2- As deliberações serão tomadas pela maioria dos seus membros, cabendo ao seu presidente voto de qualidade, em caso de empate, e constarão dum livro de actas;
- 27.3- Os membros da direção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente aos estatutos ou a disposições legais;
- 27.4- São isentos de responsabilidades os membros da direção que votarem contra a deliberação tomada, ou que, não estando presentes na reunião, manifestem o seu desacordo na primeira reunião a que estiverem presentes.

28.º

Forma de vinculação da associação

Para obrigar a associação em qualquer documento são necessárias as assinaturas do presidente da direção ou de quem o substitua e do tesoureiro, porém, os atos de mero expediente serão assinados pelo presidente, ou por qualquer outro membro da direção, ou ainda por funcionário ao qual sejam atribuídos poderes para tal.

29.º

Composição do conselho fiscal

O conselho fiscal é composto por três membros efetivos e dois suplentes sendo um presidente, um relator e um vogal.

30.º

Competências do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

- 30.1- Examinar os documentos e livros da escrita e fiscalizar a legalidade dos actos da gestão;
- 30.2- Dar parecer sobre o relatório anual e as contas do exercício;
- 30.3- Fiscalizar, em geral, a legalidade dos atos praticados pelos órgãos sociais e a sua conformidade com os estatutos;
- 30.4- Dar parecer sobre a aquisição ou alienação de imóveis ou de transferência da sede, ou dissolução da associação;
- 30.5- Exercer todas as funções estipuladas na lei ou nos estatutos;
- 30.6- O conselho fiscal apenas pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

31.º

Competências do presidente do conselho fiscal

Cabe ao presidente do conselho fiscal convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal, rubricar e assinar o livro de atas das reuniões do conselho fiscal e exercer as funções que lhe forem cometidas pelos estatutos.

32.º

Reuniões do conselho fiscal

- 32.1- O conselho fiscal reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou a maioria dos seus membros ou a pedido da direção;
- 32.2- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade em caso de empate e constarão do livro de actas;
- 32.3- O conselho fiscal poderá tomar parte das reuniões da direção a solicitação desta, e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem direito a voto.

33.º

Composição do conselho disciplinar

O conselho disciplinar é composto por cinco membros efetivos e dois suplentes.

- 33.1- O conselho disciplinar reunirá por convocatória do membro que figurar em primeiro lugar na lista, que presidirá ao órgão, a quem cabe dirigir as reuniões do conselho disciplinar e rubricar e assinar o livro de atas das reuniões;
- 33.2- A convocatória deverá ser feita com a antecedência mínima de 15 dias ou outro prazo inferior estabelecido por acordo dos seus elementos;
- 33.3- Compete ao conselho disciplinar apreciar os recursos interpostos das decisões de aplicação de sanções disciplinares tomadas pela direção.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

34.º

Receitas

Constituem receitas da associação:

34.1- O valor das joias de inscrição e das quotas pagas pelos sócios;

34.2- Os juros dos depósitos bancários ou de outros títulos de crédito e outros rendimentos de bens que sejam propriedade da associação;

34.3- Dividendos resultantes das participações sociais noutras pessoas coletivas;

34.4- Outras receitas eventuais;

34.5- Pagamentos de serviços prestados pela associação;

34.6- Valor da venda de bens ou direitos;

34.7- Comparticipações recebidas de quaisquer entidades públicas ou privadas.

35.º

Despesas

Constituem despesas da associação:

35.1- As que resultarem do cumprimento dos estatutos;

35.2- Quaisquer outras resultantes das atividades desenvolvidas pela associação, bem como o pagamento de subsídios com a realização ou participação e iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas que se integrem nos objetivos estatutários.

CAPÍTULO V

Disciplina associativa

36.º

Infração dos deveres pelos associados e respetiva sanção

As infrações cometidas pelos associados, com culpa, contra o disposto nos presentes estatutos ou a falta culposa de cumprimento das deliberações da assembleia geral ou da direção serão punidas com as seguintes penas:

36.1- Advertência;

36.2- Suspensão dos direitos e das regalias até seis meses;

36.3- Expulsão.

37.º

Competência disciplinar

37.1- É da competência da direção o exercício do poder disciplinar sobre os associados;

37.2- Da aplicação das sanções previstas nos números dois e três do artigo anterior cabe recurso para o conselho disciplinar, a interpor no prazo de quinze dias, a contar do dia imediato ao do conhecimento da deliberação.

38.º

Garantias de defesa

38.1- O associado poderá apresentar, no prazo de dez dias, a sua defesa indicando nela todos os elementos de prova que julgue necessários para a descoberta da verdade;

38.2- A decisão deve ser proferida no prazo de trinta dias após a produção da prova.

39.º

Falta de pagamento pontual das quotas

A falta de pagamento das quotas devidas poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 36.º, sem prejuízo do disposto no artigo 9.3.

CAPÍTULO VI

Disposições transitórias e finais

40.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

41.º

Alteração dos estatutos

41.1- Os estatutos poderão ser alterados em assembleia geral por decisão favorável de três quartos do número de associados presentes ou representados;

41.2- A convocação da assembleia geral para o efeito do disposto neste artigo deverá ser feita com a antecedência mínima de dez dias sendo acompanhada do texto integral com as alterações propostas;

41.3- As alterações estatutárias aprovadas em assembleia geral são imediatamente eficazes, aplicando-se para o futuro;

41.4- Excecionam-se da regra prevista no número anterior, as alterações estatutárias que incidam sobre a composição dos órgãos da associação, que são aplicáveis após termo do mandato dos órgãos em exercício, independentemente do motivo;

41.5- Transitoriamente, para o mandato de 2021 a 2023 ou até à marcação de novo ato eleitoral, o conselho disciplinar será composto por cinco membros, a coaptar pelo presidente da mesa da assembleia geral, que presidirá, pelo presidente, pelo vice-presidente e pelo tesoureiro da direção e pelo presidente do conselho fiscal.

42.º

Dissolução

42.1- A associação poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral com o voto favorável de três quartos do número de todos os associados no pleno gozo dos seus direitos a qual deverá ser convocada nos termos do disposto no artigo anterior;

42.2- A assembleia geral que deliberar dissolver a associação deverá designar os liquidatários bem como o destino do património existente.

43.º

Remuneração dos cargos sociais

43.1- É gratuito o exercício dos cargos sociais, mas os seus membros serão reembolsados das despesas efetuadas no exercício das suas funções e que se encontrem orçamentadas;

43.2- Mediante autorização da assembleia geral, a direção poderá designar entre si um ou mais elementos executivos, com ou sem remuneração, em tempo parcial ou total;

43.3- Havendo deliberação remuneratória a assembleia geral fixará o seu valor.

44.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação dos estatutos serão resolvidos em reunião conjunta dos membros da mesa da assembleia, da direção e do conselho fiscal.

Registado em 26 de outubro de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 153 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

ACITOFEBEA - Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de janeiro de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Nascimento Ferreira da Costa.

Vice-presidente - Luís Manuel Rodrigues Bacalhau.
Tesoureiro - Afonso Marcelo Correia André.
Vogal - João Manuel Pereira Fiandeiro dos Santos.
Vogal - António Augusto Martins dos Santos Marques.
1.º suplente - Arlindo Artur dos Santos.
2.º suplente - José Eduardo Gil Oliveira.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

OTIS Elevadores, L.^{da} - 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 das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de outubro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa OTIS Elevadores, L.^{da}

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI, informa, V. Ex.^{as} que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho, (SST), na empresa abaixo identificada, no dia 18 de janeiro de 2023, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: OTIS Elevadores, L.^{da}
Morada: Estrada de Mem Martins, n.º 7, 2725-109 Mem Martins.»