

## ÍNDICE

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB ..... 4
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras ..... 6
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ ..... 8
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros ..... 10
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL ..... 12
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE ..... 14
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS ..... 16

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental) - Revisão global ..... 18
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros - Alteração salarial e outras ..... 29
- Acordo de empresa entre a Parques de Sintra - Monte da Lua, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global ..... 34
- Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Alteração salarial e outras ..... 65
- Acordo de empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial ..... 69

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### I – ESTATUTOS:

- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro que passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes - SINTEVCC - AVG - Alteração ..... 71
- Sindicato Nacional dos Juizes de Paz - SinJuP - Alteração ..... 72
- Sindicato dos Magistrados do Ministério Público - SMMP - Alteração ..... 83
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos - STTS - Alteração ..... 96

#### II – DIREÇÃO:

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro - Eleição ..... 114
- STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte - Retificação ..... 115
- União Geral de Trabalhadores - UGT - Braga - Retificação ..... 116

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### II – DIREÇÃO:

- Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP - Eleição ..... 117
- Associação de Agricultores do Concelho de Mafra - Eleição ..... 118
- Associação Industrial e Comercial de Pinhel - Eleição ..... 119

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### II – ELEIÇÕES:

- Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Setúbal - Coordenadora da Cintura Industrial de Setúbal - CIS - Eleição ..... 120
- SILOPOR - Empresa de Silos Portuários, SA - Em Liquidação - Eleição ..... 121

**Aviso:**

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

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

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

**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.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB**

O contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2023, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Beja se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas 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 últimos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 756 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 13,0 % são mulheres e 87,0 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 512 TCO (67,7 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais enquanto para 244 TCO (32,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 88,5 % são homens e 38,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,4 % 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 a 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, conforme requerido, 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 coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica 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, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e que a produção de efeitos requerida pelas partes é posterior ao termo do referido prazo.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 23, de 19 de junho de 2023, 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 dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2023, são estendidas no distrito de Beja:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na alínea a) do número anterior não é aplicável às atividades de:

a) Horticultura, fruticultura e floricultura nos concelhos de Aljezur e Odemira;

b) Abate de aves;

c) Produção de aves e ovos;

d) Suinicultura;

e) Cooperativas agrícolas;

f) Associações de beneficiários e regantes;

g) Caça.

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 do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria no *Diário da República*.

31 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras**

O acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2023, abrangem, no território nacional, o comércio por grosso leite, a bovinicultura, o comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do acordo coletivo aos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes, 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 disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 53 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 0 % são mulheres e 100 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 7 TCO (13,2 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, sendo para 46 TCO (86,8 %) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 100 % são homens e 0 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 10,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 12,8 % 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 acordo coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar e atualizar as condições mínimas de trabalho entre os trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes.

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.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 23, de 19 de junho de 2023, 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 acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2023, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, ao serviço das empresas 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 julho de 2023.

27 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.



## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2023, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas na convenção, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todas as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

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 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho 1155 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 48,9 % são mulheres e 51,1 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 258 TCO (22,3 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais enquanto para 896 TCO (77,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 52,7 % são mulheres e 47,3 % são homens. 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 1,5 % 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 das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, à semelhança da anterior extensão, 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 não é aplicável a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, por oposição desta associação de empregadores, mantém-se na presente exten-



são 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 24, de 27 de junho de 2023, 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 das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2023, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria 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 representados pela associação sindical outorgante.

2- A extensão determinada na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário 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- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2023.

31 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros**

O contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2023, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, prossigam a atividade no setor metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade de aplicação às relações de trabalho entre os empregadores e trabalhadores 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, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 17 953 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 25,6 % são mulheres e 74,4 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 10 542 TCO (58,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 7411 TCO (41,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 62,1 % são homens e 37,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há 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 negociada, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

Considerando 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.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 23, de 19 de junho de 2023, 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 FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2023, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade do setor metalúrgico e metalomecânico 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 inscritas na federação 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 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 julho de 2023.

27 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL**

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2023 abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de ourivesaria 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)* 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 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 96 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 50 % são mulheres e 50 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 24 TCO (25 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 72 TCO (75 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 61,1 % são mulheres e 38,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,4 % 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.

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.

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 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 pedido de 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 23, de 19 de junho de 2023, 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 Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023, 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 da indústria de ourivesaria 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.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2023.

27 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE**

As alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2023, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade dos empreendimentos turísticos, dos estabelecimentos similares de alojamento, dos estabelecimentos de restauração e de bebidas e estabelecimentos similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores 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 disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2367 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 54 % são mulheres e 46 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 570 TCO (24,1 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1797 TCO (75,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 43 % são homens e 57 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,9 % 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.

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 ainda que a anterior extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos repre-

sentados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal nem a empregadores filiados na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), por oposição destas, mantem-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 23, de 19 de junho de 2023, 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 das alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2023, 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 alojamento, restauração e de bebidas abrangidas pela convenção 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- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP);

3- A presente extensão não é aplicável a 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 julho de 2023.

31 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.



## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS**

O contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2023, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores filiados na ANIECA e trabalhadores ao seu serviço não representados pela FECTRANS no mesmo âmbito geográfico e setor de 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)* 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 de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 257 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 48,6 % são mulheres e 51,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 78 TCO (30,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 179 TCO (69,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 63,1 % são homens e 36,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 7,0 % 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, conforme requerido, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação de empregadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as mesmas empresas.

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.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 23, de 19 de junho de 2023, 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 ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2023, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nos sindicatos representados pela federação sindical outorgante.

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 julho de 2023.

31 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental) - Revisão global**

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas inscritas na divisão de gestão de pragas e saúde ambiental da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato representados pelos sindicatos filiados na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental).

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 24 empresas e 550 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

1- O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela salarial e a restante matéria de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Igualdade e não discriminação**

Sempre que no contrato colectivo de trabalho se utilizar qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

## CAPÍTULO II

**Carreiras profissionais**Cláusula 4.<sup>a</sup>**Admissão**

As condições mínimas de admissão para o aspirante a técnico de desinfectação são a idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Carreiras profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as constantes do anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Acesso

São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

- a) Os técnicos de desinfestação de 2.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, ascenderão obrigatoriamente à categoria de técnico de desinfestação de 1.<sup>a</sup>;
- b) Os aspirantes a técnico de desinfestação, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria de técnico de desinfestação de 2.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO III

### Prestação de trabalho

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato, sem prejuízo de horários de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores, é de quarenta horas.

2- A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

3- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4- Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a entidade patronal intervalos para refeição ou descanso menores do que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5- O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho e aqueles que pela natureza das funções que exercem não trabalhem em local fixo.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Trabalho extraordinário

1- Considera-se trabalho extraordinário todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado, quer seja prestado em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado.

2- Dada a especificidade do trabalho a efectuar no sector, é permitida a realização de trabalho extraordinário, até ao limite máximo de 200 horas por ano.

3- A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 95 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias nocturnas, o que já inclui a remuneração especial para o trabalho nocturno;
- c) A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

4- Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas, salvo tratando-se de trabalho extraordinário em antecipação do período normal.

5- A entidade patronal fica obrigada a assegurar, ou a pagar, o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho extraordinário, desde que não haja transportes públicos para o efeito.

6- Sempre que a prestação de trabalho extraordinário se prolongar para além das 19h30, ou se iniciar antes das 21h00, a entidade patronal tem de assegurar, ou pagar, o jantar aos trabalhadores.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento a um período de trabalho nocturno.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dias de descanso semanal ou feriado**

1- O trabalho em dias de descanso semanal ou feriado não pode exceder o período de trabalho diário normal.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado é remunerado com um acréscimo de 160 % sobre a retribuição normal.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Isenção do horário de trabalho**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Deslocações**

1- Dada a especificidade da actividade exercida, em que o local de trabalho é habitualmente fora da sede ou delegação da respectiva empresa, consideram-se deslocações em serviço, para efeitos do disposto nesta cláusula, apenas os casos em que os trabalhadores não possam tomar as refeições no seu local habitual dentro do período de refeições, bem como quando estiverem impossibilitados de regressar às suas residências.

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

3- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as respectivas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4- Desde que a entidade patronal e o trabalhador acordem nas respectivas condições, e enquanto esse acordo não for denunciado por qualquer das partes, poderá o trabalhador utilizar viatura própria nas deslocações em serviço.

5- Consideram-se grandes deslocações as que motivarem aos trabalhadores a impossibilidade de regressar às suas residências, de acordo com o estabelecido no número 1 da presente cláusula.

6- Nas grandes deslocações o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações.

a) Pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso às instalações da empresa, como se de trabalho normal se tratassem, no que excederem o seu período normal de trabalho;

b) Pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para as instalações da empresa e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual, desde que deslocado há mais de três semanas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Encontro de contas**

O disposto no número 3 da cláusula anterior compreende despesas relativas a transporte, alojamento e alimentação, pelo que no encontro de contas, o subsídio de almoço estabelecido na cláusula 17.<sup>a</sup> não será devido.

## CAPÍTULO IV

### **Retribuições do trabalho**

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Retribuições mínimas**

A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este contrato é a constante do anexo II.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 30,00 € cada uma, por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- As diuturnidades previstas no número anterior são pagas mensalmente.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração base, o qual será pago até ao dia 15 de dezembro.

2- Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de almoço**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de almoço, por cada dia de trabalho, de montante igual a 6,80 €.

2- O subsídio de almoço será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

Antes do início das férias, os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio igual à remuneração base correspondente ao período de férias a que têm direito.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1- Aos trabalhadores que exerçam funções de cobrança ou a quem eventualmente os substitua será atribuído um abono mensal para falhas de 28,00 €.

2- Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

## CAPÍTULO V

### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e feriados**

1- Os dias de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato são o sábado e o domingo.

2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;

- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado municipal da localidade onde se situa a sede ou delegação da empresa.

O dia 24 de dezembro será concedido pelas entidades patronais, salvaguardando-se as situações de trabalho de natureza urgente. Nestes casos, os trabalhadores serão compensados noutra dia a acertar entre as partes.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, nos termos da lei, em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, um período de férias até aos 25 dias úteis.

2- Dada a especificidade da actividade em causa e de acordo com a conveniência de serviço, poderão os trabalhadores gozar em cada ano uma semana completa de férias fora da época mencionada na legislação em vigor.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho durante um dia completo de trabalho.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitem de comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

3- Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea *a*) do número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup> deste contrato, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a*) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b*) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- c*) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha recta não incluídos na alínea anterior;
- d*) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.



- e) Para prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação em vigor aplicável;
- f) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- g) Por prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável da assistência, e nos termos da lei em vigor;
- h) Por deslocação a estabelecimento de ensino, do responsável pela educação de menor, pelo tempo estritamente necessário, não superior a quatro horas por trimestre e por cada menor tendo em vista inteirar-se da situação educativa deste;
- i) Quando tenha sido eleito para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;
- j) Quando seja candidato a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei em vigor;
- k) Nas situações autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;
- l) No caso dos trabalhadores que realizem doação de sangue, a título gracioso, durante o dia da doação e nunca mais de quatro vezes por ano;
- m) Pelo tempo indispensável, mediante comprovação da corporação, quando o trabalhador seja bombeiro voluntário em cumprimento das suas funções, até 10 dias por ano;
- n) Nas situações que, por lei, forem como tal qualificadas.

2- Aplica-se o disposto na alínea c) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3- As faltas dadas ao abrigo da alínea i) do número anterior desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade patronal de documento comprovativo que seja enviado pelos organismos respectivos no prazo de 10 dias a contar da data da falta.

4- Prova de motivo justificativo de falta:

- a) O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável;
- b) A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas, ou ainda por atestado médico;
- c) A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica;
- d) A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento;
- e) A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas, referida na alínea b), é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano;
- f) O incumprimento de obrigação prevista nas alíneas a) ou b), ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere a alínea c) determina que a ausência seja considerada injustificada.

5- Nos casos previstos no número 1 desta cláusula a entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

6- A não apresentação da prova no prazo de 10 dias a contar da data em que foi solicitada ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

7- As faltas referidas nas alíneas b), c) e d) do número 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de cinco dias após a data do evento.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As faltas relativas a situação de doença ou acidente do trabalhador, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença e tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- b) As faltas referidas na alínea h) do número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>, na parte que exceder os créditos de horas previstos na lei.

3- A fórmula a considerar no cálculo da hora retribuição normal para o efeito de desconto de faltas justificadas que impliquem perda de retribuição é a constante do número 3 da cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

- 1- Consideram-se faltas injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 24.<sup>a</sup>
- 2- Nos termos das disposições legais, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.
- 3- O valor da hora de retribuição normal, para o efeito de desconto de faltas, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
- 2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.
- 3- O disposto no número 1 desta cláusula começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
- 4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 5- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

- 1- Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.
- 2- Terminado o impedimento, serão atribuídas ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
- 3- A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de 15 dias a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devidas, a partir desta data, a respectiva retribuição e demais regalias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

- 1- As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha, a efectiva prestação de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Direitos especiais para trabalhadores-estudantes**

Aos trabalhadores-estudantes abrangidos por este contrato aplica-se a legislação em vigor sobre a matéria.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Parentalidade - Maternidade paternidade**

##### **Princípios gerais**

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são assegurados todos os direitos em matéria de protecção na maternidade paternidade, previstos na lei geral e especial, sem prejuízo de direitos mais favoráveis que constem dos regulamentos internos das empresas, ou que nas mesmas já sejam praticados.

2- O estabelecido no número anterior é também aplicável a trabalhador que seja adoptante, a tutor, ou a pessoa a quem tenha sido deferida confiança judicial ou administrativa de menor, bem como a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Prevenção, saúde e segurança no trabalho**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

Constitui dever das empresas instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, devendo observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho, prevenção de doenças profissionais, prestar informação aos trabalhadores sobre as normas correspondentes e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regulam tais matérias.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Questões gerais e transitórias**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Garantia e manutenção de regalias**

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar para o trabalhador baixa de categoria, bem como diminuição da remuneração.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1- É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3- As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Matérias omissas

As matérias omissas neste contrato serão reguladas pelas disposições legais em vigor.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Disposição final

Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do CCT publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2020, n.º 25, de 8 de julho de 2021 e n.º 10, de 15 de março de 2022, respectivamente.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### *I) Director técnico*

Trabalhador com curso superior (na área de estudo de agricultura e silvicultura, ciências veterinárias, saúde, ciências da vida (biologia, bioquímica e ciências do ambiente), biotecnologia, química, indústrias transformadoras - indústrias alimentares), que responde ao(s) gerente(s) ou director geral e tem por função a responsabilidade de todos os aspectos técnicos de operações da empresa, define e orienta os programas de treino interno (formação profissional) para a manutenção de standards elevados na prestação dos serviços de desinfestação e desinfeção, com particular incidência na manipulação e aplicação de biocidas, de acordo com as normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente nas tarefas, com vista ao controlo de pragas e germes patogénicos.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### *II) Chefe de serviços de desinfestação*

Trabalhador com 12.º ano de escolaridade ou equivalente, que colabora com o director técnico na persecução das suas orientações, ou seja, gestão geral para aplicação standards elevados na prestação dos serviços de desinfestação e desinfeção, com particular incidência na manipulação e aplicação de biocidas de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente nas tarefas com vista ao controlo de pragas e germes patogénicos.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### *III) Gestor de operações*

Trabalhador com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente responsável pela programação dos trabalhos a executar pelos operadores de desinfestação, quer dando execução à agenda dos trabalhos já programados para avenças anuais, quer dando execução a trabalhos extraprogramação anual incluindo tratamentos ocasionais adjudicados diariamente. Executa a gestão do tempo de trabalho dos técnicos de desinfestação.

Dá assistência aos clientes via telefone e emite informações para os avisar da agenda de actuação dos técnicos de desinfestação. Executa relatórios.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### *IV) Supervisor de serviços de desinfestação*

Trabalhador que adquiriu formação ou treino e conhecimentos no desempenho da actividade profissional de técnico de desinfestação de 1.<sup>a</sup> durante período nunca inferior a três anos e que está apto a formar nas componentes teórica e prática, aspirantes a técnico de desinfestação, incluído a aplicação de biocidas que visam o controlo de pragas e germes patogénicos. Está também habilitado a chefiar e a gerir uma equipa de técnicos de desinfestação de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### *V) Técnico de desinfestação de 1.<sup>a</sup>*

Trabalhador que adquiriu formação ou treino e conhecimentos no desempenho da actividade profissional de técnico de desinfestação de 2.<sup>a</sup> durante período nunca inferior a três anos e que está apto a desempenhar acções de desinfestação ou desinfeção geral incluindo a aplicação de biocidas, que visam o controlo de pragas e germes patogénicos de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente. Está

também habilitado a chefiar uma equipa de técnicos de desinfestação de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> quando não está presente um supervisor de serviço.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

*V) Fiel de armazém*

Trabalhador com o 12.<sup>o</sup> ano de escolaridade ou equivalente que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, é responsável pela arrumação, entrada e saída dos biocidas e produtos químicos em geral e os equipamentos e acessórios à actividade do controle de pragas, de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

*VI) Técnico de desinfestação de 2.<sup>a</sup>*

Trabalhador com a escolaridade obrigatória que tendo obtido os conhecimentos técnico-profissionais básicos, através de programa de formação ou treino interno ou externo reconhecida pelas entidades competentes, está apto a desempenhar acções de desinfestação ou desinfecção geral (excepto a aplicação de biocidas na formulação de gás nas práticas de fumigação), e que passa pela utilização de práticas com ou sem utilização de biocidas, para o controlo de pragas e germes patogénicos.

Como acções de desinfestação ou desinfecção geral por parte do técnico de desinfestação, subentende-se todas as práticas de desinfestação e ou desinfecção desenvolvida e de que é responsável em edifícios, locais exteriores, meios de transporte e mercadorias, com ou sem a aplicação de biocidas nas mais variadas formulações, com os equipamentos necessários para o efeito. No acto, o técnico de desinfestação zela pelas medidas de segurança de acordo com as normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente até terminarem os efeitos da aplicação e instrui os clientes sobre os cuidados a ter com a reocupação dos espaços desinfestados, ou o consumo de mercadorias tratadas.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

*VI) Técnica administrativa*

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

*VII) Auxiliar de armazém*

Trabalhador com a escolaridade obrigatória que procede à descarga e carregamento dos produtos e máquinas, cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas, de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

*VII) Assistente administrativa*

Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos. Procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e atualizando, entre outra, a informação relativa aos clientes e seus requisitos específicos, e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa (técnica, comercial ou outras). Atende, informa, gere formalmente as reclamações ou encaminha o público interno ou externo à empresa, em conformidade com os protocolos da empresa.

*VIII) Aspirante a técnico de desinfestação*

Trabalhador com a escolaridade obrigatória que, sob a orientação do profissional qualificado, adquire os conhecimentos técnico-profissionais que o habilite a ingressar na carreira profissional da respectiva área, de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

## ANEXO II

**Remunerações mensais certas mínimas**  
(A partir de 1 de janeiro de 2023)

Nível	Categoria	Remuneração
I	Director técnico	1 191,00 €
II	Chefe de serviços de desinfestação	904,00 €
III	Gestor de operações	849,00 €
IV	Supervisor de serviços de desinfestação	791,00 €
V	Técnico de desinfestação de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém	787,00 €
VI	Técnico de desinfestação de 2. <sup>a</sup> Técnica administrativa	780,00 €
VII	Auxiliar de armazém Assistente administrativa	760,00 €
VIII	Aspirante a técnico de desinfestação	760,00 €

Lisboa, 14 de julho de 2023.

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

*Dr. António Manuel Trol Lula*, na qualidade de mandatário.

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

*Dario Manuel Esteves Ferreira*, na qualidade de mandatário.

*Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio*, na qualidade de mandatário.

**Declaração**

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

- 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;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 31 de julho de 2023, a fl. 37 do livro n.º 13, com o n.º 239/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras do contrato coletivo de trabalho com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência da convenção**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 900 trabalhadores e 3 empresas.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem uma vigência mínima de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

## CAPÍTULO IV

**Retribuição**Cláusula 20.<sup>a</sup>**Cálculo da retribuição do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dias de descanso e feriados**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia de feriado será remunerado:

- a) Horas em dia normal de trabalho, com acréscimo de 40 % ;
- b) Horas em dia de descanso semanal, com acréscimo de 70 %;
- c) Horas em dias feriados, com acréscimo de 70 %.

2- O trabalho suplementar, superior a 100 horas anuais, é pago pelo valor da retribuição horária com os acréscimos que legalmente se encontrarem estabelecidos.

3- Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.



4- O tempo gasto no transporte previsto na parte final do número 3 desta cláusula é também pago como trabalho suplementar, exceto se for prestado em antecipação ou prolongamento de horário normal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho noturno para trabalhadores em regime de laboração contínua**

Para trabalhadores em regime de laboração contínua (vinte e quatro horas por dia, com folga móvel sete dias por semana), a retribuição do trabalho noturno será superior em 27,5 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia com o valor mínimo de 1,60 € por hora, salvo se o trabalhador beneficiar de subsídio de turno.

### CAPÍTULO V

#### **Deslocações**

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Transporte e ajudas de custo**

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- Os trabalhadores em deslocação terão direito às seguintes ajudas de custo:

Pequeno-almoço .....	1,90 €;
Almoço ou jantar .....	10,00 €;
Dormida .....	30,10 €;
Diária completa .....	53,10 €.

3- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador serão pagas ao preço de 0,28 € por cada quilómetro percorrido, valor que inclui todos os custos inerentes ao uso da viatura, nomeadamente o custo com o seguro de responsabilidade civil obrigatório.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Seguro**

Para os trabalhadores que habitualmente façam serviço externo será celebrado um contrato de seguro de acidentes pessoais, no valor de 21 500,00 €, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

### CAPÍTULO VI

#### **Subsídio de alimentação, horários das refeições e refeitórios**

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

1- Por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado as empresas pagarão um subsídio de alimentação de valor não inferior a 6,00 €.

2- Aos trabalhadores que se encontrem a prestar trabalho suplementar, a entidade patronal fornecerá, gratuitamente, uma refeição ou merenda consoante a altura do dia.

3- Na situação prevista no número anterior e na ausência de funcionamento dos refeitórios, serão pagos os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço .....	1,90 €;
b) Almoço ou jantar .....	6,00 €;
c) Ceia .....	3,60 €.

## ANEXO III

**Tabela de remunerações de base (mínimos)**  
(Produção de efeitos a 1 de maio de 2023)

Níveis de qualificação do trabalho	Profissões/Categorias	Retribuição (em euros)
1- Quadros superiores	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 255,00 €
2- Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 200,00 €
3- Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 015,00 €
4- Quadros intermédios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	935,00 €
5- Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	925,00 €

6- Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	853,00 €
7- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	795,00 €
8- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	773,00 €
9- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	770,00 €
10- Profissionais semiqualeificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	768,00 €
11- Profissionais semiqualeificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	767,00 €
12- Profissionais não qualificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	765,00 €

Porto, 21 de junho de 2023.

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL):

*António de Andrade Tavares*, mandatário.

*Manuel Cavaco Guerreiro*, mandatário.

*Gregório da Rocha Novo*, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.

*Vera Cristiana Pires Falhas*, mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*António Alexandre Delgado*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

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

SINDCES - Sindicato de Comércio, Escritórios e Serviços.

*Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 31 de julho de 2023, a fl. 37 do livro n.º 13, com o n.º 238/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Parques de Sintra - Monte da Lua, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global**

Alteração salarial e revisão global do acordo de empresa outorgado entre a Parques de Sintra - Monte da Lua, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, alterado pelo acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2022.

Entre as entidades outorgantes é estabelecido a presente revisão global do acordo de empresa, que passa a reger-se pelas cláusulas seguintes.

## CAPÍTULO I

## Âmbito e vigência

## SECÇÃO I

## Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (adiante abreviadamente «AE») obriga, por um lado, a Parques de Sintra - Monte da Lua, SA (doravante designada «PSML»), e por outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP (doravante designado «SINTAP») e os trabalhadores ao serviço daquela contratados por contrato de trabalho ou sujeitos ao regime do Código do Trabalho, filiados no sindicato outorgante, bem como aqueles que individualmente, a ele queiram aderir.

2- Este AE abrange a gestão dos equipamentos culturais e espaços naturais da PSML situados maioritariamente no concelho de Sintra, a que corresponde o CAE Rev. 3 n.º 91042.

3- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este AE um empregador e cerca de 339 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

4- A atividade da PSML compreende a atividade de recuperação, requalificação e revitalização, gestão, exploração e conservação de todas as áreas, designadamente os parques e demais zonas envolventes, que lhe sejam atribuídas nos termos do Decreto-Lei n.º 215/2000, de 2 de setembro (na redação em vigor), por decisão do Estado ou por contrato celebrado com o Estado, bem como todas as atividades conexas, nomeadamente turísticas, ou afins ao objeto principal, tal como definido nos estatutos da PSML. A PSML tem ainda por objeto a prossecução de atribuições de serviço público delegadas pelo Estado relativas à manutenção e desenvolvimento das atividades da Escola Portuguesa de Arte Equestre.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará nos termos da lei.

2- O período de vigência do AE é de 12 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos.

3- A tabela salarial, bem como as suas revisões e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste AE, com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, sempre que revistas terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respetiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

6- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência previstos na presente cláusula.

## SECÇÃO II

### Relação entre outorgantes

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste AE.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelo sindicato signatário e outros dois pela PSML, devendo cada parte designar ainda um elemento suplente. Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

3- A comissão só pode deliberar desde que esteja presente um elemento nomeado por cada parte, efetivo ou suplente.

4- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste AE e são depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

5- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

6- A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste AE, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

7- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

8- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor do AE, sendo que na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regulamento.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

A PSML e os trabalhadores podem, por acordo e com vista a maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

## CAPÍTULO II

### Admissão, carreira e mobilidade profissional

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- Compete à PSML contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente AE, só podendo ser

admitidos ao serviço da PSML os trabalhadores que satisfaçam as condições indicadas neste AE.

2- Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher, bem como os trabalhadores com deficiência, estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente, os estabelecidos neste AE.

3- A PSML dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que estes trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

4- Para os efeitos do número anterior, sempre que a PSML proceda a recrutamento interno ou externo, será o mesmo objeto de comunicação aos trabalhadores, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias relativamente ao termo do prazo da apresentação de candidatura, exceto em casos justificados pela natureza das funções a desempenhar, nomeadamente, funções de coordenação, de gestão ou de direção, ou pela urgência ou grau de confiança do desempenho pretendido.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a PSML e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Carreira e categoria;
- c) Grau ou nível;
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental;
- i) Nos casos de contratos a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

6- No momento da admissão, ou sempre que se justificar ou for aplicável, poderá:

- a) Ser fornecido ou facultado o acesso por via *on-line* aos regulamentos internos da PSML que sejam aplicáveis;
- b) Ser solicitada a assinatura e aceitação de termos de entrega de equipamentos e instrumentos de trabalho que sejam fornecidos ao trabalhador;
- c) Ser solicitado o consentimento para a recolha e tratamento de dados pessoais do trabalhador, para efeitos laborais;
- d) Ser fornecido documento escrito com as informações legais sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho, nos termos legais.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Enquadramento em categorias profissionais

1- Os trabalhadores serão classificados nas carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Salvaguardam-se do disposto no número anterior, as situações cuja atribuição de categoria dependa legalmente da titularidade de habilitação ou experiência específicas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Carreiras, categorias profissionais e cargos dirigentes

1- As carreiras e as categorias profissionais, bem como a descrição de funções, constam do anexo I ao presente AE.

2- Na PSML existem quatro carreiras (*i*) carreira de técnico operacional, *ii*) carreira de técnico especializado *iii*) carreira de técnico de equitação e *iv*) carreira de técnico superior - conforme anexo I), correspondendo-lhes a cada uma delas diversos níveis salariais, melhor descritos no anexo II ao presente AE.

3- Na PSML existem três cargos dirigentes (*i*) categoria profissional de chefe de equipa, *ii*) categoria profissional de coordenador *iii*) categoria profissional de diretor - conforme anexo I), correspondendo-lhes a cada uma, níveis salariais, melhor descrito no anexo II ao presente AE.

4- Poderão ser criadas novas carreiras, categorias profissionais e níveis salariais, que farão parte integrante do presente AE.

5- O acesso ou promoção para carreira e/ou categoria profissional distinta da titulada pelo trabalhador depende de acordo prévio e expreso do trabalhador e fica dependente de um período de estágio determinado



pela PSML, ficando o trabalhador enquadrado no nível 1, ou no nível 0 no caso da carreira de técnico de equitação e de técnico superior.

6- O trabalhador auferir durante o período de estágio, a remuneração que auferia antes do início do mesmo, sendo-lhe atribuído, a título excecional, um complemento de estágio de valor correspondente à diferença entre a remuneração do trabalhador e a remuneração da carreira e/ou categoria a que diz respeito o período de estágio.

7- Caso se concretize a integração na carreira e/ou categoria, o período de estágio conta para a antiguidade dessa categoria e o trabalhador passa daí em diante a auferir a remuneração prevista para o nível 1; caso não se concretize a integração na carreira/categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da carreira de onde provém, continuando a receber a remuneração que auferia antes do início do período de estágio.

8- A PSML pode contratar trabalhadores com enquadramento profissional e retributivo superior ao previsto no presente AE, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado e particulares exigências inerentes à atividade contratada o justifiquem.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoção e progressão na carreira

1- O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE reger-se-ão pelas regras e termos constantes do anexo III.

2- Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou carreira superior, ou ainda a nível ou escalão remuneratório a que corresponda uma remuneração mais elevada, bem como a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade, salvo quando tal ocorra em virtude de exercício de funções em regime de comissão de serviço.

3- Os trabalhadores progredem na carreira pelo mecanismo de promoção enunciado no número anterior e, de forma ordinária e automática, sempre que preencham as regras e termos previstos no anexo III ao presente AE.

4- Quando é atingido o topo de cada carreira, de acordo com o previsto no anexo II ao presente AE, deixam de se efetuar as progressões, só sendo possível ascender a níveis remuneratórios mais elevados através de promoção para categoria integrante de carreira distinta.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções em comissão de serviço

1- Os cargos dirigentes, entendendo-se como tal os cargos de direção, coordenação e chefia são exercidos em regime de comissão de serviço, interno ou externo, e de assessoria e secretariado àqueles.

2- O recrutamento e seleção dos cargos dirigentes é definido pela PSML.

3- Os cargos de assessoria e secretariado dos cargos dirigentes referidos em 1, poderão ser exercidos em regime de comissão de serviço, interno ou externo.

4- A contratação em regime de comissão de serviço está sujeita à forma escrita e ao prazo definido no acordo.

5- Nas situações de comissão de serviço os trabalhadores mantêm todos os direitos de promoção e progressão na carreira da categoria de base, que retomarão com o termo da comissão de serviço.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções de categoria profissional superior à do trabalhador

1- O exercício, por período superior a quinze dias consecutivos, de funções de categoria profissional superior àquela em que o trabalhador se encontra classificado, confere-lhe direito a receber a retribuição correspondente àquela categoria durante todo o período que o referido exercício perdurar, desde que previamente autorizado pela administração.

2- Salvo em casos de substituição, o trabalhador designado para exercer funções de determinada categoria profissional tem direito a ser classificado nesta, após dois anos consecutivos de exercício efetivo dessas funções.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado aplica-se o período experimental previsto na lei, determinado nos termos seguintes:

- a) 60 dias, para a generalidade dos trabalhadores;
  - b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade o que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
  - c) 180 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.
- 2- Nos contratos de trabalho a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias, se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Determinação da antiguidade**

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado à PSML.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o estabelecido entre a  $\frac{1}{2}$  (metade) e  $\frac{3}{4}$  (três quartos) do tempo completo numa situação comparável, e será prestado diariamente, ou em quatro dias por semana, conforme o requerimento do trabalhador.

2- É estabelecido regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculta essa mesma prerrogativa e nos termos e procedimentos previstos na lei, designadamente no caso de *i*) assistência a filhos, enteados, adotados e adotandos, desde que menores de 12 anos, ou *ii*) independentemente da idade, filho e adotado com deficiência ou doença crónica, ou *iii*) no caso de trabalhador cuidador e, ainda, quando haja acordo nesse sentido entre o trabalhador e a PSML. A atribuição de tal regime depende do preenchimento dos pressupostos e procedimentos previstos na lei.

3- Na admissão em regime de tempo parcial, fora dos casos previstos na lei, deve a PSML dar preferência a pessoa com responsabilidades familiares, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho a termo**

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da PSML e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, designadamente, todas as previstas na lei.

2- Para os efeitos previstos no número anterior entende-se quanto à necessidade de atividade sazonal, prevista no artigo 140.º número 2 alínea *e*) do Código do Trabalho, a atividade realizada entre março e outubro de cada ano, que corresponde ao período da denominada «época alta» da atividade da PSML.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Processo individual**

1- A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à admissão, carreira e categoria profissional, retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves aplicadas e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

4- Os dados pessoais do trabalhador constantes do processo individual ficarão sujeitos ao regime geral de proteção de dados pessoais.

5- Poderão ser solicitados ao trabalhador, a todo o tempo, certificados de habilitação ou profissionais, comprovativos das habilitações académicas e profissionais indicadas.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias

#### SECÇÃO I

##### Generais

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores e deveres da PSML

1- Sem prejuízo das garantias dos trabalhadores previstas na lei, é proibido à PSML:

*a)* Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;

*b)* Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste AE;

*c)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 24.<sup>a</sup>

2- Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, cabe à PSML adotar as melhores práticas para compensar de modo adequado o mérito dos trabalhadores, designadamente por via da implementação de sistema de avaliação de desempenho, de periodicidade em regra anual, podendo resultar benefício patrimonial para o trabalhador.

3- A prestação de informação ao trabalhador pela PSML pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

4- A PSML, à data da celebração do presente AE, não usa algoritmos ou inteligência artificial no âmbito laboral. Sem prejuízo, se a PSML vier a implementar no futuro alguns desses sistemas, informará os trabalhadores sobre os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistema de inteligência artificial que afetem a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

*a)* Quando colocados em cargos dirigentes sempre que lhes for solicitado, informar sobre questões de assiduidade, dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

*b)* Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente AE;

*c)* Os trabalhadores com funções que envolvam contacto direto ou indireto com o público deverão dar especial atenção aos deveres de respeito, urbanidade, probidade, bem como, dar uma especial atenção à forma como se apresentam ao público, devendo demonstrar especial apuro, em especial, no caso de uso de fardas, as quais devem respeitar as instruções de utilização estabelecidas pela PSML.

#### SECÇÃO II

##### Atividade sindical

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Exercício da atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver atividade sindical no interior da PSML, nos termos da legislação aplicável. À PSML é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais, criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efetivo pelos sindicatos.

3- A constituição da comissão sindical será comunicada à PSML por carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados à comissão sindical ou delegado sindical e de que constarão

os nomes dos respetivos delegados sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

4- Para o exercício da atividade sindical, constituem ainda direitos da comissão sindical:

a) Dispor para a atividade dos delegados sindicais de local e meios materiais apropriados ao exercício das suas funções;

b) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da PSML, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas por aquela;

c) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

d) Afixar nas instalações da PSML e em local apropriado disponibilizado pela PSML reservado para o efeito pela mesma, ou proceder à distribuição através de meios eletrónicos que possam ser disponibilizados pela PSML, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da PSML;

e) Exigir da PSML o cumprimento deste AE e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas naquele ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

5- Os dirigentes sindicais, as comissões sindicais de trabalhadores e os delegados sindicais têm direito a exercer normalmente as funções sem que possa constituir um entrave ao seu desenvolvimento profissional ou à melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo de mudança de serviço ou dos seus horários de trabalho, ou sujeitos a qualquer forma de discriminação.

6- Os trabalhadores designados pelo sindicato como delegado sindical, ou que fazem parte da comissão sindical ou intersindical não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

7- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

8- A PSML compromete-se a reunir, sempre que necessário, com as associações sindicais subscritoras do presente AE, para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Quotização sindical

1- A PSML desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-á ao mesmo sindicato até ao dia quinze do mês imediatamente seguinte, acompanhado de mapa discriminativo que permita conferir a exatidão dos valores entregues ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respetivo.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à PSML, assim o autorizem.

3- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo, devendo conter o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser expressamente revogada. A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à PSML.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

#### Modo de prestação de trabalho

Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Aos trabalhadores é garantida a prestação do trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites da lei e do presente AE, compete à PSML fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo, controlá-lo e avaliá-lo, diretamente ou através da hierarquia.

## SECÇÃO II

### Local de trabalho

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho a instalação ou conjunto de instalações da PSML sob a sua gestão, ou nos serviços que a integram, onde o trabalhador normalmente presta serviço, ou quando o local de trabalho não seja fixo, a sede ou instalação a que esteja adstrito.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um ou mais locais de trabalho, o qual poderá ser alterado nos termos previsto neste AE.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- Entende-se por transferência de local de trabalho, toda e qualquer mudança para outro local de atividade da PSML.

2- A PSML pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, no âmbito da categoria profissional e funções desempenhadas pelo trabalhador, a título provisório ou definitivo, sempre que tal se mostre necessário ao bom funcionamento da PSML, e ainda, por solicitação do trabalhador, desde que seja compatível com a constituição de equipas do local pretendido e do local que motiva o pedido.

3- A PSML pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nas situações da transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Fora dos casos previstos no número 2, a PSML não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

5- Para os efeitos previstos nos números 2 e 3, a PSML deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de oito ou trinta dias, consoante a transferência seja temporária ou definitiva, salvo em situações de força maior.

6- A PSML deve custear as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador ou acréscimo de despesas por deslocações diárias, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador, ou quando não haja mudança de residência.

7- O acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, serão no valor correspondente ao acréscimo do custo dos transportes coletivos. Se a transferência determinar a mudança de residência a PSML custeará as despesas feitas pelo trabalhador, diretamente impostas pela transferência (nomeadamente, transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário) as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

8- O trabalhador poderá manifestar a sua oposição à transferência desde que, fundamentadamente, demonstre que a mesma lhe causa prejuízos sérios; neste caso, se a PSML confirmar a decisão, o trabalhador poderá optar pela resolução do contrato, com direito a indemnização legal. Caso a PSML demonstre que a transferência não causa prejuízo sério, não é devida a indemnização mencionada, sem prejuízo da cessação do contrato por resolução.

## SECÇÃO III

### Duração e organização do tempo de trabalho

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo dos regimes especiais de tempos de trabalho inferiores, os períodos normais de trabalho

diário e semanal não poderão exceder 7,5 horas diárias e 37,5 horas semanais.

2- O limite de período normal de trabalho diário e semanal previsto no número anterior apenas entrará em vigor no dia 1 de setembro de 2023, mantendo-se, até essa data, o período normal de trabalho atualmente em vigor, de 8 horas diários e 40 horas semanais ou de 7,5 horas diárias e 37,5 horas semanais.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por intervalo de uma hora, sempre sem prejudicar os horários de funcionamentos das instalações da PSML.

2- O trabalhador que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possa interromper o seu trabalho no período de intervalo previsto deve retomar o serviço com igual atraso.

3- A prestação de trabalho em certas instalações da PSML, pela sua localização, poderá ter intervalos de descanso reduzidos de 30 minutos, ou mesmo serem eliminados.

4- Os trabalhadores afetos à prestação de trabalho nas cafetarias, pela natureza da atividade, poderão ter o seu intervalo de descanso repartido em dois períodos de 30 minutos a realizar antes e depois do período de almoço (até às 11h00 e depois das 15h00) respetivamente. Em alternativa a PSML poderá determinar a realização do intervalo de descanso de 1 hora, antes ou depois do período de almoço.

5- A PSML pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não são descontados no período normal de trabalho, salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Registo de tempos de trabalho e registo biométrico

1- A PSML deve, nos termos da lei, manter registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

2- A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico para registo do início e termo da prestação de trabalho em equipamento automático de controlo e registo para o trabalhador e para a PSML.

3- Os trabalhadores devem:

a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade, no início e termo de cada um dos períodos de prestação de trabalho;

b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações e instruções da PSML.

4- A marcação ou registo de início e termo dos períodos de trabalho diários, por outrem que não seja o titular, constitui uma infração disciplinar grave, passível de procedimento e responsabilidade disciplinar nos termos legais.

5- A correção das situações de não funcionamento do sistema de registo instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade.

6- As ausências, quando previsíveis são comunicadas à PSML acompanhada da indicação do motivo justificativo com antecedência de cinco dias, ou se não for previsível, a comunicação é feita logo que possível, devendo em qualquer dos casos, o trabalhador apresentar prova do facto invocado para a justificação no prazo de cinco dias.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1- Por acordo escrito com o trabalhador e considerando a atividade sazonal da PSML, para a prestação de atividades por alguns trabalhadores, a PSML pode definir o período normal de trabalho em termos médios, caso em que o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas e a duração do trabalho semanal pode atingir cinquenta horas.

2- Para os limites previstos no número anterior são contadas todas as horas de trabalho, exceto as de trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas; por acordo entre a PSML e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal, para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada



pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias.

4- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a seis meses.

5- As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de sete dias.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste AE, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso complementar.

2- Para os trabalhadores da PSML que exerçam funções nas direções de informática, segurança, programação e serviço ao visitante, comercial, Escola Portuguesa de Arte Equestre (EPAE), comunicação e *marketing*, e para os cantoneiros e tratadores de animais da direção técnica - património natural, o dia de descanso semanal obrigatório será rotativo e o dia de descanso semanal complementar, gozado no dia imediatamente anterior ou posterior àquele, sem prejuízo do gozo de um sábado e um domingo seguidos, no máximo, em cada oito semanas.

3- Salvo os casos previstos em 2, terão o dia de descanso obrigatório ao domingo e o dia de descanso complementar ao sábado, ou outro dia que venha a ser estabelecido por acordo com PSML.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Compete à PSML estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores, para cuja modificação dever ser ouvida a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais. Excetua-se dessa consulta o ajuste de horários de trabalhos sujeitos a escalas e mudança de horário sazonal, bem como os resultantes de ajustamento pontual em resultado de ausência de trabalhadores ou de necessidades imperiosas da PSML.

3- O horário de trabalho dos trabalhadores que exerçam funções nos vários equipamentos, patrimónios e instalações da PSML, nas direções de informática, segurança, programação e serviço ao visitante, comercial, Escola Portuguesa de Arte Equestre (EPAE), comunicação e *marketing*, e para os cantoneiros e tratadores de animais da direção técnica - património natural, poderá ser organizado em regime de escalas e de rotatividade, com horários diferenciados, que incluirão prestação de trabalho normal aos sábados, domingos e feriados.

4- Nos vários equipamentos, patrimónios e instalações da PSML não referidos no número anterior, o horário de trabalho é de segunda a sexta-feira, das 9h30 às 13h00 e das 14h00 às 18h00.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1- Mediante pedido fundamentado do trabalhador ou do responsável direto do trabalhador, poderá ser concedido o regime de jornada contínua, através do qual o trabalhador realizará a sua atividade sem o intervalo de descanso durante a jornada de trabalho. Este regime será concedido por acordo escrito, sujeito a prazo limitado no tempo a definir pela PSML.

2- No caso de prestação de trabalho em regime de jornada contínua deverá ser assegurado um intervalo de descanso de trinta minutos, o qual será contado como tempo de trabalho, sempre que o trabalhador preste mais do que seis horas de trabalho consecutivo, devendo o trabalhador realizar tal intervalo de descanso na zona do seu local de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- Poderão ser praticados, exclusivamente pelos trabalhadores das categorias de técnico administrativo, técnico profissional, pelos trabalhadores das carreiras de técnico superior, e os cargos de coordenador e diretor, horários flexíveis, desde que observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível, o qual terá de ser definido entre as 10h00 e as 12h00 e as 14h30 e as 16h00;

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



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

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo da presença física prevista em a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se corresponder a trabalho suplementar expressamente solicitado pela PSML.

2- A prática do regime previsto, não isenta o trabalhador da obrigação de presença quanto tal lhe seja determinado pela PSML ou, nos termos definidos por esta, quando tal se mostre necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Horário desfasado

1- Pode ser estabelecido para os trabalhadores das direções informática, segurança, comercial, programação e serviço ao visitante e Escola Portuguesa de Arte Equestre (EPAE) horários desfasados.

2- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semana, permite estabelecer para as categorias acima, sem a possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções o justifique, designadamente, os trabalhadores que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- Por deliberação do conselho de administração e mediante proposta fundamentada, podem ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores.

3- O trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos de período normal de trabalho tem direito a retribuição adicional correspondente a 25 % da retribuição base.

4- A prestação de trabalho em regime de isenção de horário faz-se sem prejuízo do direito do trabalhador ao descanso diário e semanal, devendo os limites máximos do período normal de trabalho ser excedidos apenas na medida necessária ao cumprimento de tarefas inadiáveis em curso.

5- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, poderá cessar por denúncia da PSML feita com a antecedência mínima de um mês, sempre que deixe de se justificar tal regime de isenção de horário.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- É noturno o trabalho prestado no período previsto entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

a) Participação na vida sindical;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Assistência inadiável a ascendentes dependentes de terceiros;

d) Assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;

e) Frequência noturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

f) Residência distante do local de trabalho e a impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

g) Gravidez e amamentação;

h) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- É considerado trabalho suplementar o trabalho prestado fora do horário de trabalho; ao trabalho su-

plementar prestado na PSML é aplicável o disposto na lei, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados em que haja lugar a prestação de trabalho suplementar, salvo em caso de força maior.

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

4- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

5- Consideram-se motivos atendíveis:

a) Participação na vida sindical nos termos legais;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Assistência inadiável a ascendentes, dependentes de terceiros;

d) Assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;

e) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

6- É proibida a prestação de trabalho suplementar nos intervalos de descanso previstos neste AE.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Prestação de trabalho em dia feriado**

O trabalhador que preste trabalho normal, no seu horário de trabalho, em dia feriado tem direito a acréscimo de 100 % do valor da retribuição.

### **SECÇÃO IV**

#### **Teletrabalho**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Regime trabalho em teletrabalho**

1- Sempre que as condições de trabalho permitam, sujeito à celebração de acordo de implementação do regime de teletrabalho, ou nos casos de direito legal ao regime de teletrabalho, o trabalhador poderá passar a prestar a sua atividade em regime de teletrabalho nas condições previstas nesta cláusula, em todos os dias ou em alguns dias da semana.

2- Considerando as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores na PSML, entende-se que não reúnem as condições para prestação de atividade em teletrabalho, todos os trabalhadores que não prestem atividade com recurso a tecnologias de informação e comunicação.

3- A prestação de trabalho no regime de teletrabalho não desobriga o trabalhador de comparecer no seu local habitual de trabalho sempre que necessário, nomeadamente quando convocado expressamente pela PSML com a antecedência mínima de 24 horas, nem de efetuar deslocações que sejam inerentes às suas funções.

4- Durante a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, o local de trabalho do trabalhador será no domicílio indicado no contrato de trabalho ou à PSML, que não poderá ser fora de território nacional, obrigando-se o trabalhador a comunicar previamente e por escrito qualquer alteração que venha a ocorrer a esse domicílio. O trabalhador obriga-se a promover que o seu domicílio possua as condições necessárias para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, nomeadamente internet com a velocidade adequada.

5- O trabalhador durante a prestação de trabalho em regime de teletrabalho:

a) Deve assegurar os mesmos níveis de serviço de quando está no seu local de trabalho habitual presencial, bem como garantir a execução de todas as tarefas presenciais que necessariamente tenham que ser efetuadas nas instalações da PSML;

b) Obriga-se a cumprir o horário de trabalho que seria praticado no local de trabalho presencial, não sendo permitida a ausência para fora do domicílio durante o horário de trabalho, e a manter-se durante esse horário de trabalho exclusivamente afeto à sua atividade profissional para a PSML, só podendo realizar trabalho noturno ou suplementar se expressamente solicitado como tal;

c) Para os efeitos previstos na alínea anterior e por forma a ser cumprida a obrigação legal de registo dos

tempos de trabalho e na impossibilidade de adotar um meio de controle, a PSML assumirá que o trabalhador presta a sua atividade profissional durante o seu horário de trabalho, sendo as horas correspondentes a esse horário consideradas como de início e de termo da jornada de trabalho e do intervalo de descanso. Caso o trabalhador em algum dia preste trabalho em período diferente, deverá comunicar o facto à PSML.

6- A PSML poderá, a todo o tempo, estabelecer regras referentes à organização e prestação do trabalho em teletrabalho, nomeadamente quanto a registo e controle dos tempos de trabalho e ao cumprimento das obrigações assumidas pelo trabalhador.

7- Deverá ainda ser salvaguardado o contacto presencial simultâneo de todos os elementos da equipa, no mínimo, 1 vez por mês.

8- Para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, a PSML fornecerá ao trabalhador os instrumentos de trabalho, equipamentos e sistemas que entenda necessários para a atividade a desenvolver em regime de teletrabalho.

9- A PSML compensará o trabalhador pelas despesas adicionais que, comprovadamente, suporte como direta consequência da utilização dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos na realização do trabalho, no valor definido no acordo celebrado com o trabalhador, com o limite do valor definido por portaria dos membros do Governo. Esse valor será proporcional, no caso de teletrabalho em regime híbrido, igualmente definido em acordo celebrado entre a PSML e o trabalhador.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Feridos

1- Para além dos feriados obrigatórios, são considerados feriados:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal de Sintra.

2- A PSML concederá tolerância parcial de ponto dos dias 24 de dezembro e 31 de dezembro, sem prejuízo de tais datas ficarem sujeitas a eventuais adaptações.

3- A concessão de qualquer tolerância de ponto não poderá afetar o normal funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Dispensa dia de aniversário

1- Os trabalhadores terão direito a um dia de dispensa correspondente ao seu dia do seu aniversário.

2- Esta dispensa carece de validação por parte do superior hierárquico com a antecedência mínima de uma semana. A dispensa tem igualmente de ser registada e aprovada pelo responsável hierárquico através do sistema de gestão de assiduidade.

3- Sempre que o dia de aniversário coincida com dias de folga, feriado ou tolerância, a dispensa passará para o primeiro dia útil (ou primeiro dia de trabalho) seguinte ou outro a acordar com o respetivo superior hierárquico apenas em caso de conveniência dos serviços. No caso do dia de aniversário coincidir com período de suspensão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, tal dispensa não é devida.

4- A referida dispensa é considerada, para todos os efeitos legais como tempo de trabalho efetivo, mantendo o direito à retribuição e ao respetivo subsídio de refeição.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Dispensa parcial no dia de aniversário de filhos

1- Os trabalhadores terão direito a meio-dia de dispensa correspondente ao dia do aniversário dos seus filhos ou equiparados legalmente (até aos 12 anos de idade).

2- A concessão desta dispensa parcial de serviço pressupõe que o trabalhador esteja no exercício efetivo da sua prestação de atividade e, por esse facto, não esteja ausente, mesmo que o motivo da ausência não lhe seja imputável.

3- Sempre que o dia de aniversário de filhos coincida com dias de folga, feriado ou tolerância, a dispensa parcial não transita para outro dia.

4- Esta dispensa carece de validação por parte do superior hierárquico com a antecedência mínima de uma

semana. A dispensa tem igualmente de ser registada e aprovada pelo responsável hierárquico através do sistema de gestão de assiduidade.

5- A referida dispensa é considerada, para todos os efeitos legais, como tempo de trabalho efetivo, mantendo o direito à retribuição e ao respetivo subsídio de refeição.

6- O acesso a esta dispensa implica o conhecimento por parte da direção dos RH das datas de nascimento dos filhos ou equiparados legalmente, pelo que todos os trabalhadores devem garantir que a informação se encontra devidamente comunicada à direção de RH, sob pena de tal dispensa não ser atribuída.

7- Caso os dois progenitores sejam trabalhadores da PSML, ambos terão direito à dispensa parcial nos dias de aniversário dos seus filhos.

8- No caso de dois ou mais filhos com aniversário no mesmo dia, a presente dispensa não é cumulável.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de vinte e dois dias úteis.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados; caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

3- O período de férias previsto no número 1 é aumentado 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) 3 dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) 2 dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) 1 dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

4- Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 1, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho, bem como a dispensa de trabalho concedida no dia do aniversário do trabalhador e a dispensa parcial de trabalho concedida no dia de aniversário de filhos.

5- Se o gozo das férias for marcado em período igual ou superior a 10 dias entre janeiro e abril com exceção da semana da Páscoa, e outubro e dezembro, no ano em que as férias se reportam, o período de férias previsto no número 1 serão majorados com dois dias adicionais de férias.

6- Ao período de férias referido nesta cláusula acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a PSML e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias úteis de férias.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Níveis retributivos

Os trabalhadores têm direito a auferir mensalmente retribuição de valor não inferior ao previsto no anexo II para a respetiva categoria profissional, salvo disposições transitórias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1- Para os efeitos deste AE, entende-se por:

- a) Retribuição base: A prestação correspondente à atividade do trabalhador no período normal de trabalho, não podendo ser inferior à retribuição ilíquida prevista no anexo II para cada categoria profissional;
- b) Retribuição mensal efetiva: A retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende a retribuição base, bem como qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste AE.

3- Não integram a retribuição mensal efetiva as prestações devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e equivalentes;
- c) Despesas de representação;
- d) Subsídio de refeição;
- e) Abono para falhas;
- f) Retribuição especial de trabalho noturno;
- g) Prestação de trabalho em dia feriado.

4- Poderão ser criados suplementos remuneratório pelo exercício de funções, com natureza de retribuição, por proposta da direção de serviço e aprovada pelo conselho de administração da PSML com a devida informação à estrutura sindical, nos casos de exercícios temporários de funções, os quais apenas são devidos durante a prestação de tais funções e não integram a retribuição base da carreira do trabalhador.

5- O valor de todas as prestações pecuniárias estabelecidas neste acordo considera-se ilíquido de impostos e taxas legais.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Retribuição e subsídio de férias**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

3- O subsídio de férias é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita, nomeadamente nos casos de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou por licença sem retribuição.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Retribuição de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 30 % pela primeira hora ou fração desta e 40 % por hora ou fração subsequente, por trabalho suplementar prestado em dia útil;
- b) 60 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, por trabalho suplementar prestado em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

3- Pela prestação de trabalho suplementar são devidos os seguintes descansos compensatórios:

- a) Pela prestação de trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário, o trabalhador tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes;

b) Pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- O descanso compensatório devido pelo trabalho suplementar prestado em dia feriado poderá ser substituído por acordo, por remuneração com acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que tenham a seu cargo caixa ou funções de pagamento e/ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas, o qual é pago todos os meses do ano, com exclusão dos subsídios de férias e natal, correspondente ao montante pecuniário fixado aos trabalhadores da Administração Pública, atualmente no valor de 86,29 €.

2- As quebras de caixa ou falhas nos saldos de pagamentos e/ou recebimentos serão descontados do vencimento mensal do trabalhador, até integral reposição da quebra de caixa, com o limite mensal do valor do abono de caixa.

3- Em situações de responsabilidade de caixa em apenas parte do período de tempo de trabalho diário ou semanal, pode a administração conceder um abono mensal proporcional ao tempo de responsabilidade.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1- Ao trabalhador é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição diário, no valor ilíquido correspondente ao fixado para os trabalhadores da Administração Pública, o qual será automaticamente atualizado pelo valor definido legalmente para esses trabalhadores da Administração Pública, mas nunca inferior ao valor de 6,41 €, pago mensalmente.

2- Desde que o trabalhador perfaça metade do seu período normal de trabalho terá direito a subsídio de refeição, exceto no caso de falta injustificada.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial, quando o período normal de trabalho diário seja inferior a 5 horas, têm direito a subsídio de refeição de valor proporcional ao dos trabalhadores em regime de tempo completo.

4- Não há lugar ao pagamento de subsídio de refeição quando o trabalhador, por motivo de deslocação, não suporte o custo da refeição ou receba ajudas de custo que incluam o pagamento de refeições.

5- Para efeitos de concessão do subsídio de refeição previsto número 1, todo o trabalhador que preste mais de três horas de trabalho para além do seu período normal de trabalho diário terá direito ao pagamento de um subsídio de refeição.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Despesas de representação**

Aos trabalhadores de cargos dirigentes de coordenação e de direção são abonadas despesas de representação nos montantes estabelecidos para os cargos dirigentes da Administração Pública.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Despesas em deslocações**

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2- As despesas de transporte, alojamento e refeição são compensadas nos termos, condições e montantes em vigor na PSML, sendo os respetivos valores atualizados anualmente, até ao limite da isenção fiscal.

3- A pedido do trabalhador, poderão ser-lhe adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

4- O regime previsto na presente cláusula não é aplicável a deslocação para formação profissional determinada pela PSML ou formação realizada por solicitação ou iniciativa do trabalhador, cabendo à PSML a decisão sobre o pagamento das correspondentes despesas, em termos por esta a definir, tendo designadamente em conta o custo de vida no local de destino e os gastos extraordinários comprovadamente efetuados pelo trabalhador por efeito da necessidade de deslocação.



## CAPÍTULO VII

### Sanções e regime disciplinar

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se mediante procedimento disciplinar escrito, a que se aplicam as regras previstas na lei para aplicação da sanção de despedimento com justa causa, com as especialidades constantes dos números seguintes.

2- A aplicação da sanção de repreensão não exige a realização de procedimento disciplinar escrito, devendo a PSML assegurar o contraditório do trabalhador arguido.

3- O trabalhador dispõe de dez dias úteis para responder à nota de culpa.

4- O trabalhador pode assistir e fazer-se representar nos atos de instrução do procedimento disciplinar.

5- Em regra, as diligências probatórias posteriores à resposta à nota de culpa devem ser realizadas nos noventa dias subsequentes ao respetivo requerimento.

## CAPÍTULO VIII

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais e conceitos

1- O presente capítulo tem por objetivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- Para efeitos do presente capítulo, entende-se por:

Representante dos trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.

Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

Equipamento de proteção individual (EPI): É o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

Perigo ou fator de risco: Propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.

Risco: É a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

Prevenção: Processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da empresa, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

Segurança no trabalho: Conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.

Saúde no trabalho/saúde ocupacional: Aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, a PSML obriga-se a:



- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente acordo, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
- i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;
  - ii) Integrar no conjunto das atividades da PSML e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
  - iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
  - iv) Planificar a prevenção a todos os níveis da PSML num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;
  - v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pela PSML;
  - vi) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
  - vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
  - viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
  - ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
  - x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
  - xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
  - xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
  - xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
  - xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
  - xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
  - xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
  - xvii) Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
  - xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
  - xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da segurança e saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
  - xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho, bem como prescrições legais e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela PSML;
- b) Utilizar corretamente os EPI de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas, conservar e manter

em bom estado o EPI que lhe for distribuído, bem como participar todas as avarias ou deficiências do EPI que tenha conhecimento;

*c)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

*d)* Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pela PSML, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

*e)* Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pela PSML e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

*f)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

*g)* Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

*h)* Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea *f)* do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da PSML pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Direito de informação**

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

*a)* Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

*b)* Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

*c)* Medidas de 1.<sup>os</sup> socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

*a)* Admissão no órgão ou serviço;

*b)* Mudança de posto de trabalho ou de funções;

*c)* Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

*d)* Adoção de nova tecnologia.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Direito de formação**

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e os seus representantes designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- A PSML, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pela PSML, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, a PSML, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

1- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

2- Compete à PSML:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os EPI, as fardas e demais equipamentos de trabalho, bem como a sua substituição, quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o EPI só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais do que um utilizador fica sujeita a autorização expressa da PSML, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

3- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

4- A PSML suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

5- Os trabalhadores devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados à PSML têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores da PSML perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A empresa;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a autoridade de saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os ministérios.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de *Hondt*.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na PSML ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço da PSML, nos termos da legislação em vigor.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Processo eleitoral

1- Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral (DGERT) e à PSML, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, a PSML compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao presidente da comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

5- A PSML compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Crédito de horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 8 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada à PSML, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no número 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Medicina do trabalho

1- A PSML é obrigada a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, a PSML porá à disposição dos trabalhadores, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Vestiários, lavabos e balneários**

1- A PSML obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### **Primeiros socorros**

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a PSML através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em local e fácil acesso e devidamente identificado.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Consumo abusivo de álcool ou drogas**

1- A dependência do álcool ou drogas deve ser entendido como uma doença e, conseqüentemente, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- A PSML com a participação do SINTAP promoverá ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral, proporcionado ainda programas de desintoxicação/desabilitação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

3- A PSML procederá à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

4- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, por regulamento interno da PSML, são estabelecidas medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.

5- O controlo que terá de efetuar-se nos termos do regulamento deverá basear-se em testes ao ar expirado, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

6- Os termos do controlo, conseqüências, procedimentos e prazos, são os estabelecidos no Regulamento Interno para Prevenção e Controlo do Consumo de Álcool e Substâncias Psicoativas da PSML.

## CAPÍTULO IX

### **Formação profissional**

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

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

2- A formação profissional promovida por iniciativa da PSML pode ser ministrada diretamente pela PSML ou por entidades formadoras externas acreditadas.

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

4- A PSML deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores.

5- No caso de formações profissionais que impliquem despesas avultadas suportadas, total ou parcialmente, pela entidade empregadora, a PSML e o trabalhador poderão convencionar pactos de permanência, pelos quais o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho por um período de 1 (um) a 3 (três) anos, como compensação por aquelas despesas com formação profissional. O trabalhador poderá desobrigar-se do cumprimento de tal acordo, mediante o pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas, nos termos previstos nesse pacto de permanência.

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Formação contínua

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

2- No âmbito da formação contínua tendencialmente certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de 40 horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de dois anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela PSML até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias. O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

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

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação referidas nos números 3 e 4 será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste AE sobre retribuição.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito de receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

## CAPÍTULO X

### Regalias sociais

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Complemento do subsídio de doença

Durante cada período de doença com incapacidade atestada pelo *i)* sistema verificação de incapacidade da Segurança Social, e ainda, *ii)* por declaração de estabelecimento hospital, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde (nos casos referidos em *ii)* até ao limite de duas vezes por ano), a PSML pagará ao trabalhador os três primeiros dias da baixa inicial, nos casos em que a Segurança Social apenas efetua o seu pagamento a partir do 4.º dia.

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### Seguro de saúde

Em complemento ao Serviço Nacional de Saúde, os trabalhadores que se encontrem ao serviço da PSML após um período inicial de 90 (noventa) dias, terão direito a um seguro de saúde, nas condições definidas e contratadas pela PSML.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais e transitórias

## Cláusula 73.<sup>a</sup>

### Revogação de regulamentação coletiva anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogado o instrumento de regulamentação coletiva em vigor, constante do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, bem como a sua revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2022. Os direitos decorrentes do acordo de empresa revogado quanto a retribuição do trabalhador e categoria profissional, já produzidos, ficam ressalvados por força da presente revogação e sucessão de acordos de empresa.



Cláusula 74.<sup>a</sup>**Maior favorabilidade global**

As partes declaram a regulamentação constante do presente acordo de empresa como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos, do que a regulamentação anteriormente aplicável, agora revogada.

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Transição de carreiras, cargos e níveis remuneratórios**

A aplicação do presente AE, em termos de transição das categorias profissionais existentes para as carreiras, cargos dirigentes e categorias previstas neste AE, bem como, a transição para os novos níveis salariais, será feito nos termos definidos no anexo III.

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Cessação de subsídio por acordo do regime de adaptabilidade individual**

As partes acordam que, os trabalhadores que até à data auferiam o subsídio mensal especial, em acréscimo à retribuição base, por acordo do regime de adaptabilidade individual, deixarão de receber este acréscimo, sendo este montante integrado na retribuição base, cessando nesta data qualquer retribuição atribuída a esse título.

Cláusula 77.<sup>a</sup>**Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante**

1- Os trabalhadores que não estejam filiados no sindicato outorgante e que pretendam aderir ao presente AE, desde que preencham os requisitos legais, devem preencher o documento de adesão.

2- A adesão voluntária produz os seus efeitos:

a) Adesões até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos deste AE produzem efeitos no dia de entrada em vigor do AE (adesão inicial);

b) Adesões após a entrada em vigor do AE e até ao dia 15 (inclusive), de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte;

c) Adesões após a entrada em vigor do AE a partir do dia 16 (inclusive), de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte à sua adesão.

3- Para efeitos de aplicação do regime de férias, previsto na cláusula 42.º números 3, 5 e 6, reflete-se no apuramento das férias a 1 de janeiro do ano seguinte ao da adesão voluntária.

4- Não obstante o previsto no número 2 da presente cláusula, para efeitos de aplicação das novas posições remuneratórias, a adesão voluntária produz efeitos unicamente até ao final do terceiro mês seguinte ao da publicação, situação em que se conferirá a atualização salarial prevista no anexo III, com efeitos a 1 de janeiro de 2023.

5- Sem prejuízo do disposto no documento de adesão, considera-se data de adesão a data de receção do referido documento na direção de recursos humanos.

## ANEXO I

**Carreiras, cargos dirigentes, categorias profissionais e conteúdo funcional****Carreira de técnico operacional (A)**

*Categoria profissional de técnico operacional* - Desenvolve atividades de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas bem definidas e com graus de complexidade variável. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos serviços. Tem responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

**Carreira de técnicos especializados (B)**

*Categoria profissional de técnico de serviços de atendimento* - Exercem funções na área da vigilância, re-



ceção, bilheteira, loja e cafetarias dos monumentos, assegurando a receção e acolhimento de visitantes, orientam, encaminham e prestam informações de carácter geral sobre o património, as coleções e a história, zelando pela integridade do património. Conduzem veículos em circuitos externos e dentro dos próprios parques. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

*Categoria profissional de técnico de manutenção do património natural* - Desenvolve atividades de natureza executiva às atribuições específicas de manutenção do património natural ou animal de acordo com os objetivos definidos com grau médio de complexidade na sua área de atuação. Operacionaliza com autonomia equipamentos e máquinas específicas apropriadas a cada tarefa. Nas atribuições específicas da manutenção do património animal, prepara ainda com autonomia, cavalos para passeios/espetáculos, sendo capaz de entrar e enfiar cavalos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

*Categoria profissional de técnico de manutenção do edificado* - Desenvolve atividades de natureza executiva especializada às atribuições específicas de manutenção do património edificado de acordo com os objetivos definidos com grau médio de complexidade na sua área de atuação. Operacionaliza com autonomia equipamentos e máquinas específicas apropriadas a cada tarefa. Executa intervenções de manutenção dos equipamentos e das instalações da empresa. Inspecciona e verifica o estado de funcionamento e conservação dos mesmos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

*Categoria profissional de técnico administrativo* - Assegura ações abrangentes de apoio à atividade da empresa, de cariz técnico, administrativo, logístico, de economato, de correspondência, transporte ou outras afins com o objetivo de assegurar a satisfação das suas áreas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

*Categoria profissional de técnico profissional* - Desenvolve atividades de suporte à gestão, de cariz eminentemente especializado, no âmbito das atribuições próprias das áreas de acordo com os objetivos definidos e a autonomia delegada. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

#### Técnico de equitação (C)

*Categoria profissional de equitador* - Treina os cavalos nos movimentos, exercícios e coreografias da alta escola portuguesa, progredindo progressivamente no sentido de uma maior complexidade. Concebe programas de treino, exercícios e coreografias a realizar pelos cavalos e cavaleiros aquando dos espetáculos equestres com responsabilidade e autonomia técnica. Monitoriza o estado de saúde dos animais e dos materiais em uso, bem como executa outras atividades de apoio geral e especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas da Escola Portuguesa de Arte Equestre. Representa a empresa em atividades equestres nacionais e internacionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

#### Carreira de técnico superior (D)

*Categoria profissional de técnico superior de museologia e conservação do património* - Estuda e trabalha para classificar, interpretar, reconstruir e manter os legados da época histórica dos espaços sob gestão da PSML. Investiga, restaura, conserva e monitoriza o estado do edificado e do acervo (bem como de vestígios arqueológicos). Produz informação institucional. Organiza, avalia e adquire bens com interesse histórico. Executa procedimentos de contratação pública e realiza o acompanhamento, a fiscalização, o controlo da

execução e a coordenação de obras/projetos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

*Categoria profissional de técnico superior de organização e gestão* - Planeia, organiza e executa atividades de forma a assegurar a operacionalidade da área administrativa, financeira, recursos humanos, secretariado e outras atividades de suporte ao bom funcionamento da empresa e o cumprimento das obrigações legais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

*Categoria profissional de técnico superior de educação, promoção e comunicação* - Assegura a produção de resposta institucional na vertente comercial, programação cultural, educativa, lúdico-pedagógica e outras atividades de suporte ao bom funcionamento da empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

*Categoria profissional de técnico superior de engenharia e arquitetura* - Assegura a elaboração e acompanhamento de estudos, obras e projetos, executa as atividades técnicas e de gestão para assegurar a qualidade, funcionalidade e otimização das suas intervenções bem como de outras atividades de suporte ao bom funcionamento da empresa e o cumprimento das obrigações legais. Executa procedimentos de contratação pública e realiza o acompanhamento, a fiscalização, o controlo da execução e a coordenação de obras/projetos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

*Categoria profissional de técnico superior jurista* - Presta apoio jurídico, estuda e emite pareceres jurídicos nas suas áreas de competência. Executa e supervisiona atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode representar a empresa em tribunal. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

#### Cargos dirigentes

*Categoria profissional de chefe de equipa (E)* - Reportando diretamente ao coordenador/diretor, organiza os recursos humanos e materiais da equipa e garante a execução dos trabalhos nos locais designados, inclusive com a sua própria participação. Monitoriza o desempenho dos membros de toda a sua equipa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

*Categoria profissional de coordenador (F)* - Reportando diretamente ao diretor/administrador, planeia as atividades a nível logístico/operacional e gere a alocação dos recursos humanos às respetivas atividades sob a sua responsabilidade. Realiza todo o trabalho de coordenação inerente a estas funções. Monitoriza o desempenho de toda a sua equipa. Conhece a legislação/obrigações legais aplicáveis à sua atividade e garante o seu cumprimento. Identifica oportunidades de desenvolvimento, produzindo inovação, bem como situações de risco para a empresa, no âmbito das atividades que gere. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

*Categoria profissional de diretor (G)* - Reportando diretamente à administração, concebe a estratégia de ação para a sua área, bem como a divisão das atividades e dos recursos a mobilizar para a execução de tarefas. Define prioridades conforme as necessidades correntes. Monitoriza o desempenho de toda a sua equipa. Conhece a legislação/obrigações legais aplicáveis à sua atividade e garante o seu cumprimento. Identifica oportunidades de desenvolvimento, produzindo inovação, bem como situações de risco para a empresa, no âmbito das atividades que gere. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou

funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

## ANEXO II

## Tabela salarial e níveis remuneratórios

## Carreiras

Técnicos Operacionais			Técnicos Especializados			Técnicos de Equitação			Técnicos Superiores		
A.1	5	769,20 €	B.1	7	869,84 €	C.0	12	1 122,84 €	D.0	12	1 122,84 €
A.2	6	817,22 €	B.2	8	908,77 €	C.1	16	1 333,35 €	D.1	16	1 333,35 €
A.3	7	869,84 €	B.3	9	964,92 €	C.2	20	1 543,88 €	D.2	20	1 543,88 €
A.4	8	908,77 €	B.4	10	1 017,56 €	C.3	24	1 754,41 €	D.3	24	1 754,41 €
A.5	9	964,92 €	B.5	11	1 070,19 €	C.4	28	1 964,94 €	D.4	28	1 964,94 €
A.6	10	1 017,56 €	B.6	12	1 122,84 €	C.5	32	2 175,48 €	D.5	32	2 175,48 €
A.7	11	1 070,19 €	B.7	13	1 175,46 €	C.6	36	2 385,99 €	D.6	36	2 385,99 €
A.8	12	1 122,84 €	B.8	14	1 228,09 €	C.7	40	2 596,53 €	D.7	40	2 596,53 €
			B.9	15	1 280,72 €	C.8	43	2 755,84 €	D.8	43	2 755,84 €
			B.10	16	1 333,35 €	C.9	46	2 916,89 €	D.9	46	2 916,89 €
			B.11	17	1 385,99 €	C.10	49	3 077,94 €	D.10	49	3 077,94 €
			B.12	18	1 438,62 €	C.11	52	3 238,99 €	D.11	52	3 238,99 €
						C.12	55	3 400,05 €	D.12	55	3 400,05 €
						C.13	58	3 561,11 €	D.13	58	3 561,11 €

## Cargos Dirigentes

Chefe de Equipa			Coordenadores			Diretores		
E.1	17	1 385,99 €	F.1	42 e 43	2 725,17 €	G.1	49 e 50	3 114,48 €

1- As tabelas remuneratórias aplicáveis aos trabalhadores da PSML previstas neste AE, encontram-se indexadas aos níveis remuneratórios das carreiras e de cargos dirigentes da Tabela de Remunerações Única (TRU) da Administração Pública.

2- A evolução das remunerações e dos suplementos remuneratórios serão automaticamente atualizados, de acordo com as atualizações legais das remunerações da Administração Pública, estabelecida na Tabela de Remunerações Única (TRU) da Administração Pública para as carreiras e de cargos dirigentes.

3- A nova tabela remuneratória, bem como, o novo montante previsto para o subsídio de refeição produzirá efeitos retroativos desde 1 de janeiro de 2023, devendo os retroativos ser pagos num ou vários processamentos extraordinários até ao final do quarto mês após a publicação deste acordo de empresa, aplicável aos trabalhadores vinculados a este AE ou que adiram ao mesmo nos termos da cláusula 77.<sup>a</sup> Os demais trabalhadores que adiram após esse prazo de três meses, beneficiarão apenas da atualização da remuneração e do subsídio, sem efeitos retroativos.

## ANEXO III

**Enquadramento, evolução profissional e transição para as novas carreiras e categorias**

A. Condições mínimas de acesso para as diferentes carreiras profissionais:

1- Condições gerais:

– Idade mínima 18 anos;

– Experiência profissional comprovada por documento idóneo, nomeadamente por certificado de trabalho ou documento semelhante.

2- Para a carreira de técnico operacional é necessário deter a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente técnico profissional e experiência relevante/adequada à função;

3- Para a carreira de técnico especializado é necessário deter o 12.º ano ou equivalente técnico profissional e experiência relevante/adequada à função;

4- Para a carreira de técnico de equitação é necessário deter a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente técnico profissional, experiência relevante/adequada à função e ainda, diploma de sela 7 ou superior, atribuído pela Federação Equestre Portuguesa;

5- Para a carreira de técnico superior é necessário deter licenciatura;

6- Para os cargos dirigentes é necessário deter a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente técnico profissional e experiência relevante para a função, bem como experiência comprovada ou demonstrado potencial face à liderança e coordenação de equipas.

B. Evolução profissional

1- O ingresso numa carreira efetua-se pelo nível de enquadramento adequado (nível 1 ou 2), consoante os anos de experiência superiores ou inferiores a 3 (três) anos que o candidato detém pré-integração na PSML.

2- O ingresso na carreira de técnico superior, de trabalhador com doutoramento na área de especialidade, efetua-se pelo nível D.3.

3- A evolução profissional faz-se por progressão profissional ou reclassificação no acesso a nova carreira. Em caso de reclassificação, resultado de mobilidades internas para carreiras distintas (com acordo reduzido a escrito sujeito a período de estágio), os trabalhadores são integrados no nível 1 da nova carreira, sem prejuízo da sua situação salarial.

4- A progressão profissional para nível imediatamente superior decorre do preenchimento cumulativo dos seguintes requisitos:

a) Acumulação de 10 pontos no âmbito da avaliação de desempenho, conforme Regulamento do Sistema de Avaliação de Desempenho;

b) Inexistência, nos últimos dois anos, de nenhuma das seguintes situações;

– Faltas injustificadas para além do limite de 2 seguidas ou 4 interpoladas;

– Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa;

– Aplicação de sanções disciplinares de sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e/ou pendência de processo disciplinar;

c) Existência de disponibilidade orçamental;

d) Ausência de imposições ou impedimentos legais contrários à progressão.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a progressão profissional de cada trabalhador é analisada ao fim de um ano no exercício de funções e após o período de avaliação de desempenho definido, de acordo com o princípio da progressão vertical, que produz efeitos no mês de janeiro de cada ano.

6- Na situação de pendência de procedimento disciplinar prevista no número 4 alínea b) da presente secção, o trabalhador só não evolui por progressão profissional, enquanto estiver pendente o procedimento disciplinar ou se dele resultar uma sanção impeditiva de evolução. Caso contrário, a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

C. Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho é realizada anualmente, conforme Regulamento do Sistema de Avaliação de Desempenho, após o período de época alta, pelo responsável(eis) hierárquico(s) relativamente ao trabalhador hierarquicamente enquadrados.

2- A avaliação realiza-se com base em objetivos e competências dependendo do nível de complexidade da função em avaliação.

3- Compete à direção de RH a gestão/orientação de todo o processo, bem como disponibilizar os formulários destinados à avaliação de desempenho, alertar para o cumprimento dos prazos, tratar e armazenar os dados

recolhidos, sendo que as avaliações são registadas no sistema informático em vigor e os originais assinados arquivados nos RH.

4- A avaliação final do desempenho compreende-se numa escala de 0 a 5 valores, sendo que à mesma será atribuída uma correspondência de pontos entre 0 e 6 e sabendo-se que o trabalhador progride ao acumular 10 pontos, sem prejuízo das demais condições previstas em B.4 supra.

5- Face ao conjunto total de todas as avaliações finais obtidas a cada ano, deverá garantir-se o cumprimento das quotas percentuais máximas de 5 % para a menção de Desempenho Excelente e 25 % para a menção de Desempenho Relevante.

6- Caso num determinado ano, o trabalhador acumule mais do que 10 pontos, os pontos excedentes transitam para o próximo período de progressão.

7- A título transitório será concedido no dia 1 de janeiro de 2024, 1 ponto por cada ano completo de trabalho efetivo.

#### D. Regime de transição para novas carreiras, cargos e níveis remuneratórios

1- Com a entrada em vigor do presente AE os trabalhadores por ele abrangidos, integrados nas anteriores categorias profissionais e níveis remuneratórios da tabela salarial revogada, são integrados nas novas carreiras e categorias, nos termos seguintes.

2- No que concerne ao regime transitório de integração dos trabalhadores da PSML das categorias atuais, para as novas carreiras e categorias profissionais, os trabalhadores da PSML sujeitos ao regime do presente AE integram as carreiras e categorias previstas da seguinte forma:

a) Transitam para a carreira geral de técnico superior os atuais trabalhadores que se encontrem integrados na carreira de técnico superior;

b) Transitam para a carreira geral de técnico especializado os atuais trabalhadores que se encontrem integrados na carreira de assistentes técnicos;

c) Transitam para a carreira geral de técnico de equitação os atuais trabalhadores que se encontrem integrados na carreira de técnico de equitação;

d) Transitam para a carreira geral de técnico especializado os atuais trabalhadores que se encontrem integrados nas categorias de técnico de manutenção do património natural, técnico de manutenção do edificado e técnico de serviços de atendimento da extinta carreira de técnicos qualificados e de serviços, com exceção dos previstos na alínea seguinte;

e) Dentro das funções de tratadores de animais, incluídos na categoria de técnicos de manutenção do património natural, i) os tratadores de animais que não saibam entrançar cavalos e mexer em máquinas técnicas serão integrados na categoria de técnicos operacionais; ii) os tratadores de animais que saibam entrançar cavalos e mexer em máquinas técnicas serão integrados na carreira de técnicos especializados;

f) Transitam para as categorias de cargos dirigentes os atuais que se encontrem integrados atualmente em cargos de chefia;

g) Sem prejuízo do previsto em a) a f) supra, os trabalhadores que eventualmente tenham categorias distintas das ali previstas, transitam de acordo com o grau de complexidade funcional, conteúdo funcional e requisitos de habilitação das funções que exercem, que sejam idênticos aos das novas carreiras e categorias;

h) Para os efeitos previstos neste ponto D, o requisito habilitacional pode ser substituído por experiência profissional mínima de 5 anos, necessária e suficiente (adquirida dentro ou fora da PSML);

i) Para os efeitos previstos neste ponto D, a experiência profissional adquirida fora da PSML, deverá ser devidamente comprovada por documento idóneo, bem como o comprovativo da habilitação académica;

j) Não obstante o previsto nas alíneas anteriores, se algum trabalhador abrangido por este AE classificado em categorias revogadas do anterior AE, não possa ser enquadrado nas categorias do novo AE, manterá a categoria anterior, transitoriamente, com o correspondente enquadramento no grupo salarial do novo AE.

Sem prejuízo do previsto no ponto D as reclassificações corresponderão ao seguinte quadro:

Carreiras e categorias do anterior AE	Novas carreiras e categorias
<p>- Carreira técnico qualificados e de serviços Categoria de técnico de manutenção do património natural (exclusivamente os tratadores de animais que não saibam entrançar cavalos e mexer em máquinas técnicas serão integrados na categoria de técnicos operacionais)</p> <p>Nota: os trabalhadores destas categorias transitam na condição de identidade do grau de complexidade funcional, conteúdo funcional e requisitos de habilitação das funções que exercem, serem idênticos aos das novas carreiras e categorias.</p>	<p>- Carreira técnico operacional Categoria de técnico operacional</p>
<p>- Carreira técnico qualificados e de serviços Categoria de técnico de manutenção do património natural Categoria de técnico de manutenção do edificado Categoria de técnico de serviços de atendimento</p>	<p>- Carreira técnico especializado Categoria de técnico de manutenção do património natural Categoria de técnico de manutenção do edificado Categoria de técnico de serviços de atendimento Categoria de técnico administrativo Categoria de técnico profissional</p>
<p>- Carreira assistente técnico Categoria de técnico administrativo Categoria de técnico profissional</p>	
<p>- Carreira técnico de equitação Categoria de técnico de equitação</p>	<p>- Carreira técnico de equitação Categoria de técnico de equitação</p>
<p>- Carreira técnico superior Técnico superior de museologia e conservação do património Técnico superior de organização e gestão Técnico superior de educação, promoção e comunicação Técnico superior de engenharia e arquitetura Técnico superior jurista</p>	<p>- Carreira técnico superior Técnico superior de museologia e conservação do património Técnico superior de organização e gestão Técnico superior de educação, promoção e comunicação Técnico superior de engenharia e arquitetura Técnico superior jurista</p>

3- Na transição para as novas carreiras, cargos e categorias, os trabalhadores são reposicionados na posição remuneratória a que corresponda nível remuneratório cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que atualmente têm direito.

4- No caso de falta de identidade, os trabalhadores são reposicionados na posição remuneratória, automaticamente criada, de nível remuneratório não inferior ao da primeira posição da categoria para a qual transitam cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que atualmente têm direito.

5- Na transição para as novas posições remuneratórias, nos termos dos números 3 e 4 anteriores, deverá observar-se as previsões seguintes:

a) Os trabalhadores que aufram uma remuneração inferior à base da tabela do atual AE, após a aplicação da cláusula 76.<sup>a</sup>, são integrados no nível salarial de base da carreira (nível 1);

b) Os trabalhadores que aufram uma remuneração superior à remuneração base da tabela do atual AE, após a aplicação da cláusula 76.<sup>a</sup>, e até 2612,03 €, têm uma atualização salarial de 52,11 €, acrescido de um aumento de 1 % da retribuição base;

c) Os trabalhadores que aufram uma remuneração igual ou superior a 2612,03 €, são atualizados em 2 %, acrescido de um aumento 1 % da retribuição base;

d) Da aplicação das alíneas anteriores não pode resultar uma atualização salarial inferior a 52,11 €, acrescido



de um aumento de 1 % da retribuição base; salvaguarda-se da referida atualização os trabalhadores que tenham tido uma alteração da remuneração por efeito da aplicação da RMMG que foi superior.

6- A integração definitiva dos trabalhadores da carreira técnica superior com grau de doutoramento respeitará o disposto no anexo III - Enquadramento e evolução profissional, ponto B número 2.

7- A transição para as novas carreiras, cargos e categorias, bem como o reposicionamento remuneratório não implica em caso algum, redução da remuneração base, nem a redução dos pontos adquiridos em sede de avaliação de desempenho.

8- A integração definitiva dos trabalhadores na nova tabela salarial realiza-se no momento da avaliação em que reúnam condições para progressão de carreira, salvaguardando um aumento mínimo de 28,00 €, entre a retribuição atual e o nível imediatamente superior, pelo que progride 2 níveis (e não apenas um).

9- Este regime transitório cessa depois da integração definitiva na tabela.

Sintra, 28 de julho de 2023.

Pela Parques de Sintra - Monte da Lua, SA:

*Florinda Sofia Augusto Cruz*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Dorabela Baptista Gonçalves Charneca*, na qualidade de administradora do conselho de administração.

*Luís Filipe Pires Pallister e Calaim*, na qualidade de administrador do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

*José Joaquim Abraão*, na qualidade de secretário-geral e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

*Pedro Manuel Dias Salvado*, na qualidade de secretário nacional e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Depositado em 2 de agosto de 2023, a fl. 38 do livro n.º 13, com o n.º 242/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Alteração salarial e outras****Primeira revisão parcial**

A CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ, acordaram, a 4 de maio de 2023, após negociações diretas, a primeira revisão parcial ao acordo de empresa celebrado entre eles e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2022.

## CAPÍTULO I

**Âmbito, área, vigência e revisão do acordo de empresa**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito e área**

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- O presente AE abrange a referida entidade empregadora e um número estimado de 1000 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- É atribuída eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2023 à grelha salarial em anexo I ao presente AE.
- 4- É atribuída eficácia retroativa a 1 de maio de 2023 - Tendo por referência o trabalho prestado nesse mês, pelo que são pagos no processo de vencimento do mês seguinte - Aos valores previstos nas seguintes cláusulas do presente AE:
  - a) Abono e ajuda de custo por itinerância previsto na cláusula 28.<sup>a</sup>;
  - b) Abono por deslocação previsto na cláusula 29.<sup>a</sup>;
  - c) Abono previsto no número 1 da cláusula 30.<sup>a</sup>;
  - d) Prémio de condução diário previsto na cláusula 42.<sup>a</sup>
- 5- *(Redação igual.)*
- 6- *(Redação igual.)*
- 7- *(Redação igual.)*
- 8- *(Redação igual.)*
- 9- *(Redação igual.)*

## CAPÍTULO VIII

**Deslocações**Cláusula 28.<sup>a</sup>**Abono e ajuda de custo por itinerância**

Os trabalhadores que exerçam efetivamente funções de condução, manobra, acompanhamento de comboio, tripulação dupla têm direito ao abono de 7,30 € (sete euros e trinta centavos) por cada período normal de trabalho em que ocorra esse exercício.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Abono por deslocação**

1- *(Redação igual.)*

2- As deslocações que não impliquem o gozo do repouso fora da sede conferem direito ao abono de 7,30 € (sete euros e trinta centavos), se o afastamento da sede for de seis ou mais horas.

3- As deslocações que impliquem o gozo do repouso fora da sede conferem direito ao abono 7,30 € (sete euros e trinta centavos), por cada período de trabalho afetado pelo afastamento da sede, desde que tal afastamento seja de (12) doze ou mais horas.

4- *(Redação igual.)*

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Ajuda de custo por repouso fora da sede**

1- Quando por força do exercício das suas funções os trabalhadores referidos nas cláusulas 28.<sup>a</sup> e 29.<sup>a</sup> gozem o repouso fora da sede, têm ainda direito a um abono diário no valor de 27,50 € (vinte e sete euros e cinquenta centavos), no caso do repouso ser entre 6 (seis) e 18 (dezoito) horas, e de 30,00 € (trinta euros) no caso de ser superior a 18 horas.

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Prémios de condução**

1- Aos trabalhadores da carreira de condução, será pago na sua totalidade um prémio de produtividade por cada período completo de trabalho diário, designado como prémio de condução diário (PC), calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = \left( PCF + \frac{Km + mc}{520} \right) \times RH$$

Em que:

*PCF* - (Prémio categoria/função).

Assume o valor de 1,90 para os trabalhadores das categorias profissionais de maquinista, maquinista técnico e assistente de tração e de 2,10 para os trabalhadores das categorias de vigilante de tração, inspetor de tração e inspetor chefe de tração, quando no exercício das funções próprias das respetivas categorias.

*Km* - Quilómetros percorridos (com arredondamento diário para o quilómetro imediatamente superior).

*mc* - Minutos totais de efetiva condução.

*RH* - Retribuição horária calculada nos termos convencionais em vigor.

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

4- *(Redação igual.)*

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- (Redação igual.)

8- (Redação igual.)

9- (Redação igual.)

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

1- A partir de 1 de maio de 2024, é aditado um novo número 4 à cláusula 21.<sup>a</sup> que terá a seguinte redação: «Para os trabalhadores que alude o número anterior, a duração máxima do repouso fora de sede é de 30 (trinta) horas, contadas entre a hora de início do PNTD na sede e o fim do PNTD após repouso fora da sede.»

2- Por efeito do aditamento previsto no número anterior, são reenumerados os números subsequentes da cláusula 21.<sup>a</sup>

#### ANEXO I

##### Grelha salarial

Índice	Valor
11	1 051,42 €
12	1 080,59 €
21	1 109,78 €
22	1 144,79 €
23	1 185,65 €
24	1 225,38 €
25	1 266,32 €
26	1 307,74 €
31	1 348,15 €
32	1 389,02 €
33	1 431,29 €
34	1 473,55 €
35	1 515,83 €
36	1 558,09 €
41	1 600,34 €
42	1 642,62 €
43	1 684,88 €
44	1 727,15 €
45	1 775,46 €
46	1 823,76 €

Data de celebração: A presente revisão do acordo de empresa foi celebrada a 4 de maio de 2023 pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

*Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira*, na qualidade de presidente do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE, desde 28 de setembro de 2022, nomeado pelo Despacho n.º 11504/2022, dos Gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*,

2.<sup>a</sup> série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos referidos estatutos.

*Maria Isabel de Magalhães Ribeiro*, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE desde 28 de setembro de 2022, nomeada por Despacho n.º 11504/2022, dos Gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea o) do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ:

*António Barata Domingues*, na qualidade de presidente.

*António Manuel Almeida Alves*, na qualidade de vice-presidente.

*Paulo Alexandre Martins Mendes*, na qualidade de secretário.

*Luís Filipe da Costa Custódio*, na qualidade de vogal.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

*Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Maria Isabel de Magalhães Ribeiro*, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Respetivamente presidente e vice-presidente do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeados, respetivamente, por Despacho n.º 11504, de 28 de setembro de 2022 dos Gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, de 28 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea o) do número 2 do artigo 9.º e alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.<sup>a</sup>-A/2009, de 12 de junho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2018, de 31 de dezembro.

Pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ:

*António Barata Domingues*, na qualidade de presidente da direção do Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ.

*António Manuel Almeida Alves*, na qualidade de vice-presidente da direção Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ.

*Paulo Alexandre Martins Mendes*, na qualidade de secretário da direção do Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ.

*Luís Filipe da Costa Custódio*, na qualidade de vogal do Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ.

Depositado em 31 de julho de 2023, a fl. 37 do livro n.º 13, com o n.º 240/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo de empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial**

A Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), o Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP) e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021 (AE), na sequência da alteração das circunstâncias, provocadas pelo aumento excecional da inflação no primeiro semestre do ano de 2023, que estiveram na base na alteração à tabela salarial e subsídio de refeição para o ano de 2023 do AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023, acordaram rever os valores anteriormente acordados, com efeitos a 1 de julho de 2023, nos termos seguintes:

Artigo 1.º

O anexo II, do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021, resultante da alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023, passa a ter a seguinte redação:

ANEXO II

#### **Tabela salarial e subsídio de refeição**

a) (...)

b) Tabela salarial para 2023

Bandas	Valor mínimo obrigatório	Referencial para o limite superior
A	2 428,55 €	3 697,14 €
B	1 924,47 €	2 823,39 €
C	1 304,29 €	2 823,39 €
D	1 398,73 €	1 597,10 €
E	1 193,38 €	1 556,52 €
F	1 043,54 €	1 304,29 €
G	938,02 €	1 304,29 €

Subsídio de refeição (...)

Cláusula 2.<sup>a</sup>

A tabela salarial constante do artigo anterior produz efeitos em 1 de julho de 2023 e revoga a anteriormente acordada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

As alterações ao anexo II do AE identificado são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre uma empresa e os 149 trabalhadores que nela prestem trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada, nos termos legais, pelos não sindicalizados.

Lisboa, 14 de julho de 2023.

Os requerentes:

Pela Caravela - Companhia de Seguros, SA:

*Luis Filipe Sampaio Cervantes*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Paulo Humberto Marques Pinto Balsa*, na qualidade de procurador.

Pelo o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualidade de presidente da direção e mandatária.

*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção e mandatário

*Carlos Alberto Marques*, presidente do conselho geral e da mesa da assembleia geral, na qualidade de mandatário.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária. Advogada.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, na qualidade de de mandatário.

*Jorge Carlos da Conceição Cordeiro*, na qualidade de mandatário.

*Elisabete Dourado da Silva Lima*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de legal representante.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de legal representante.

*Paulo Jorge Fonseca Amorim*, na qualidade de na qualidade de legal representante.

*Luis Filipe Caldeira Castel Branco Antunes*, legal representante.

Depositado em 1 de agosto de 2023, a fl. 37 do livro n.º 13, com o n.º 241/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro que passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes - SINTEVCC - AVG - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 12, 13 e 14 de julho de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2010.

## CAPÍTULO I

**Denominação, âmbito e sede**

## Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes - SINTEVCC - AVG (abreviadamente designado por SINTEVCC - AVG) é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados, seja qual for a profissão ou categoria profissional, que exerçam a sua atividade nas indústrias do sector têxtil, algodoeira, fibras, malhas, lanifícios, vestuário e tapeçaria, cordoaria e redes, tinturaria e lavandaria, bordados, chapelaria, calçado e restantes afins.

## Artigo 2.º

- 1-O sindicato exerce a sua atividade nos distrito de Aveiro, Viseu e Guarda.
- 2-(...)
- 3-O sindicato criará condições para acompanhamento dos seus associados nas áreas geográficas de Viseu e Guarda nos termos do artigo 4.º dos presentes estatutos.

Registado em 28 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 4 do livro n.º 3.



## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**Sindicato Nacional dos Juizes de Paz - SinJuP - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 5 de junho de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, 15 de outubro de 2022.

## CAPÍTULO I

**Disposições gerais**

## Artigo 1.º

**Denominação, âmbito, duração e sede**

1-O Sindicato Nacional dos Juizes de Paz - SinJuP, abreviadamente designado por SinJuP ou sindicato, é a associação sindical que representa os juizes de paz nele filiados.

2-O SinJuP tem âmbito nacional e é constituído por tempo indeterminado.

3-O SinJuP tem a sua sede em Lisboa.

## Artigo 2.º

**Princípios**

1- A ação sindical do SinJup rege-se pelos princípios da organização e gestão democráticas, da autonomia e da independência relativamente ao Estado, aos partidos políticos, às instituições religiosas ou associações de outra natureza.

2-O SinJup pugna pelo efetivo exercício da liberdade sindical, garantindo a todos os juizes de paz o direito de se filiarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem qualquer discriminação.

3-O exercício de cargo de direção do SinJup é incompatível com o exercício de qualquer cargo de direção em partido político, instituição religiosa ou outra associação relativamente à qual exista conflito de interesses.

## Artigo 3.º

**Fins**

O SINJP tem por fins pugnar pelo aperfeiçoamento e dignificação da justiça; assegurar a defesa e promoção dos interesses profissionais, económicos, sociais, culturais e morais dos associados e a sua representação na defesa destes interesses; pugnar pelo desenvolvimento e prestígio dos julgados de paz; participar na discussão e elaboração de legislação e colaborar e participar em organizações congéneres nacionais ou internacionais promovendo uma justiça de proximidade, acessível e pronta.

## Artigo 4.º

**Prossecação dos fins**

1-Para a prossecação dos seus fins o SinJuP propõe-se, nomeadamente:

- a) Promover a constante dignificação da função do juiz de paz, designadamente defendendo e assegurando a sua independência e fomentando a criação de estruturas capazes de a garantir, bem como a constante melhoria das condições de trabalho;
- b) Promover a formação profissional, cultural e científica dos seus associados e a publicação e divulgação de literatura jurídica, designadamente, sobre a temática dos julgados de paz;
- c) Defender qualquer associado que esteja a ser vítima de injustiça, podendo, inclusivamente, assegurar essa defesa em processo que lhe seja movido, salvo se o próprio associado se opuser;
- d) Prestar aos familiares e herdeiros dos associados, no caso da morte destes, as informações, auxílio e assistência necessários à tutela dos direitos decorrentes do exercício da função;
- e) Veicular externamente as posições dos juizes de paz sobre todos os aspectos relevantes para a defesa da imagem, prestígio e dignidade da sua função;
- f) Participar na definição e alteração do quadro normativo relativo aos julgados de paz e aos juizes de paz e qualquer outro, com estes, directa ou indirectamente relacionado;
- g) Propor aos órgãos de soberania as reformas conducentes à melhoria dos julgados de paz e pugnar pelo seu envolvimento em todas as reformas sobre matérias com eles directa ou indirectamente ligadas;
- h) Propor, negociar e celebrar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- i) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- j) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- k) Estimular o intercâmbio de informações e de experiências com entidades internacionais congêneres;
- l) Filiar-se em organizações nacionais e internacionais que prossigam objetivos similares;
- m) Prestar serviços de ordem económica ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais.

#### Artigo 5.º

##### **Símbolos sindicais**

O sindicato usará bandeira e carimbo com a denominação e uma ilustração emblemática referente juizes de paz, podendo ainda possuir e utilizar selo branco se tanto vier a ser estabelecido.

## CAPÍTULO II

### **Dos associados**

#### Artigo 6.º

##### **Requisitos de admissão**

1- São associados efetivos todos os juizes de paz empossados que, por ato voluntário, se inscrevam no SinJuP, declarem aceitar os seus estatutos e paguem as quotas obrigatórias.

2- Salvo manifestação de vontade em contrário, o associado que se aposente manterá a sua qualidade de associado, sendo-lhe aplicadas as disposições especiais previstas nos presentes estatutos.

3- Salvo manifestação de vontade em contrário, o associado que suspenda o exercício das suas funções, por período não superior a um ano, manterá a qualidade de associado nos termos previstos no número antecedente.

#### Artigo 7.º

##### **Associados honorários**

1- Podem ser associados honorários todos aqueles que tenham prestado contribuição especialmente relevante ao sindicato, ou à classe, e a quem a assembleia-geral delibere, por maioria de três quartos, a atribuição da categoria de «associado honorário», sob proposta da direção ou de, pelo menos, dez por cento dos associados.

2- Os associados honorários não gozam dos direitos nem estão sujeitos aos deveres previstos nestes estatutos.

#### Artigo 8.º

##### **Direitos**

1- São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do SinJuP nas condições fixadas nos presentes estatutos;

- b)* Participar nas assembleias-gerais, discutindo e votando os assuntos em debate;
  - c)* Usufruir de todos os serviços e benefícios que o sindicato possa proporcionar;
  - d)* Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos dos presentes estatutos;
  - e)* Examinar os livros, relatórios e contas e demais documentos desde que o requeira, fundamentadamente por escrito, à direção, com a antecedência mínima de quinze dias;
  - f)* Possuir um cartão de associado;
  - g)* Beneficiar das condições de trabalho negociadas pelo sindicato, bem como quaisquer outras regalias, ações ou serviços prestados pelo diretamente pelo mesmo ou através de terceiros;
  - h)* Reclamar perante a direção dos atos que considerem lesivos dos seus direitos e exigir dos órgãos sindicais a comunicação escrita de qualquer sanção que por estes seja imposta acompanhada das razões que a motivaram;
  - i)* Apresentar as propostas que julgarem do interesse coletivo;
  - j)* Recorrer para a assembleia-geral de todas as infrações aos estatutos e regulamentos internos ou de quaisquer atos da direção, quando os julgarem irregulares;
  - k)* Beneficiar do apoio sindical e jurídico em tudo o que se relacione com a sua atividade profissional;
  - l)* Ser informado de toda a atividade do sindicato.
- 2- O associado inscrito há menos de seis meses à data das eleições não goza do direito de ser eleito para os órgãos sociais nem do referido na alínea *d)* supra.
- 3- Constitui ainda direito dos associados exercer o direito de tendência cuja regulação constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

#### Artigo 9.º

##### Deveres

São deveres dos associados:

- a)* Contribuir para o prestígio do SinJuP abstendo-se de assumir, individual ou coletivamente, comportamentos ofensivos ou contrários aos princípios e objetivos do mesmo;
- b)* Participar ativamente nas suas atividades;
- c)* Cumprir o disposto nos presentes estatutos, nos regulamentos internos e as deliberações dos órgãos sociais;
- d)* Proceder ao pagamento pontual e integral das quotizações;
- e)* Comunicar, por escrito, à direção qualquer alteração à sua situação profissional ou dados de contacto;
- f)* Desempenhar com zelo, diligência e gratuitamente o cargo sindical para que tenha sido eleito, salvo escusa fundamentada e aceite pela assembleia;
- g)* Sujeitar-se ao regulamento disciplinar, a aprovar em assembleia-geral por maioria de três quartos dos associados.

#### Artigo 10.º

##### Disciplina dos associados

- 1- A violação dos deveres legais, estatutários ou regulamentares por parte de qualquer associado que, pela sua gravidade ou reiteração, seja susceptível de pôr em causa os princípios definidos nos presentes estatutos ou a boa imagem e prestígio do SinJuP ou da classe, constitui infração disciplinar e sujeita o responsável a procedimento disciplinar.
- 2- Consoante a gravidade da infração, são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:
- a)* Advertência;
  - b)* Advertência registada;
  - c)* Suspensão até 180 (cento e oitenta) dias;
  - d)* Exclusão.
- 3- A pena de exclusão só pode ser aplicada ao associado que pratique atos gravemente atentatórios da dignidade da função de juiz de paz, que lesem gravemente os interesses do SinJuP ou constituam, de forma sistemática e grave, condutas manifestamente contrárias aos seus princípios e objetivos e quando outra sanção não se mostre adequada.

## Artigo 11.º

### Processo disciplinar

1- A instauração do procedimento disciplinar compete à direção, por iniciativa própria, por participação de qualquer órgão do SinJuP ou de qualquer associado, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar do conhecimento e desde que sobre a prática dos factos não tenha decorrido mais de 1 (um) ano.

2- Havendo conselho jurisdicional, as funções de instrução e decisão do processo disciplinar competem a este órgão que, no prazo de 35 (trinta e cinco) dias, proferirá decisão ou apresentará à direcção uma proposta de aplicação da sanção de exclusão, a qual deverá diligenciar a realização de uma assembleia-geral extraordinária nos 40 (quarenta) dias subseqüentes.

3- Não havendo conselho jurisdicional, a instrução do processo será efectuada, no prazo de 20 (vinte) dias, por um grupo de três associados, nomeados, no prazo de 10 (dez) dias, nos termos previstos no artigo 32.º, que apresentarão uma proposta de decisão à direção. Recebido o processo, a direção decidirá, no prazo de 15 (quinze) dias, pelo arquivamento, pela aplicação da sanção ou pela realização de uma assembleia-geral extraordinária, nos termos e pelas razões previstas no final do número anterior.

4- Das decisões de arquivamento, suspensão e exclusão cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia-geral, a interpor pelo associado sujeito do processo disciplinar no prazo de 10 (dez) dias a contar do conhecimento da decisão.

5- O associado que seja objeto de processo disciplinar não pode participar nas deliberações relativas à instrução e decisão do mesmo.

6- O processo disciplinar é escrito, assegura o contraditório e as garantias de defesa, e a decisão é sempre fundamentada.

## Artigo 12.º

### Suspensão de direitos de associado

1- A qualidade de associado fica suspensa:

- a) Quando o associado estiver em situação de licença sem vencimento, por período superior a um ano;
- b) Quando o associado tomar posse de cargo em órgão do poder político ou equiparado, ou exercer funções manifestamente incompatíveis com as de juiz de paz;
- c) Quando o associado o requerer por razões fundadas e relevantes e a direção deferir tal pedido;
- d) Quando o associado deixar de pagar quotas correspondentes a um período de seis meses e o órgão competente tiver deliberado a suspensão.

2- A suspensão da qualidade de associado determina a suspensão do exercício dos inerentes direitos e deveres, caducando automaticamente o mandato do associado que faça parte dos órgãos sociais.

## Artigo 13.º

### Perda da qualidade de associado

1- Perde a qualidade de associado quem:

- a) Deixar de ser juiz de paz, por decisão transitada em julgado;
- b) Cancelar a sua inscrição;
- c) Faltar ao pagamento atempado de doze quotizações mensais;
- d) Forem punidos com pena de expulsão, nos termos previstos no artigo 10.º, número 2 alínea d).

2- Os juizes de paz podem ser readmitidos como associados mediante deliberação em assembleia-geral.

## Artigo 14.º

### Quotas

1- Os associados estão obrigados ao pagamento de uma contribuição mensal cujo montante será determinado em assembleia-geral.

2- Os associados aposentados estão obrigados ao pagamento de uma contribuição mensal correspondente 50 % (cinquenta por cento) do valor da contribuição fixada no número anterior.

3- Os associados honorários não estão obrigados ao pagamento de qualquer contribuição mensal.

4- A contribuição mensal deverá ser paga até ao dia oito de cada mês, mediante transferência bancária para conta do sindicato, transferência que o associado deverá comunicar à direção, no prazo de três dias após a sua realização, ou por qualquer outro meio de pagamento idóneo.

5- A direção poderá deliberar, por maioria qualificada, planos semestrais ou anuais de pagamento das contribuições mais favoráveis que o pagamento mensal.

6- A falta de pagamento da contribuição mensal implica a suspensão de direitos nos termos dos artigos 12.º e 13.º

### CAPÍTULO III

## Órgãos e funcionamento

### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 15.º

#### Órgãos do SinJuP

1- São órgãos do SinJuP:

- a) A assembleia-geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho jurisdicional.

2- O conselho jurisdicional só é um órgão obrigatório do sindicato a partir do momento em que o mesmo tenha mais de cinquenta associados efectivos.

#### Artigo 16.º

#### Mandato e substituição

1- O mandato dos órgãos eleitos do SinJuP tem a duração de dois anos e termina com a tomada de posse dos novos membros eleitos para os órgãos do sindicato.

2- A eleição para os órgãos sindicais terá lugar no mês de novembro do último ano de cada biénio.

3- Os membros dos órgãos do sindicato só podem ser reeleitos uma vez consecutiva, salvo se a assembleia-geral expressamente reconhecer, por maioria, que é impossível ou inconveniente proceder à sua substituição.

4- Em caso de vacatura da maioria dos lugares de cada órgão social, depois de esgotados os respetivos suplentes, se os houver, deverão realizar-se eleições parciais para o preenchimento das vagas, no prazo máximo de trinta dias a contar da verificação da situação, devendo a posse ter lugar num dos dois dias úteis seguintes à eleição, considerando-se que o termo do mandato destes membros eleitos coincide com o dos inicialmente eleitos.

#### Artigo 17.º

#### Regulamentos Internos

1- Os órgãos do SinJuP podem dotar-se de regulamentos internos.

2- As disposições regulamentares devem obedecer aos presentes estatutos e deverão ser ratificadas em assembleia-geral.

#### Artigo 18.º

#### Destituição

A assembleia-geral pode destituir por maioria de três quartos dos votos dos associados, qualquer membro dos órgãos sindicais por violação do previsto nos presentes estatutos ou se o mesmo membro não comparecer, injustificadamente, a quatro ou mais reuniões do respetivo órgão para as quais tenha sido regularmente convocado.

## SECÇÃO II

**assembleia-geral**

## Artigo 19.º

**Definição**

A assembleia-geral é o órgão deliberativo máximo do SinJuP e rege-se pelas normas legais em tudo quanto não esteja previsto nestes estatutos.

## Artigo 20.º

**Constituição da assembleia-geral**

1- A assembleia-geral é composta por todos os associados no pleno uso dos seus direitos, e pela mesa.

2- A mesa da assembleia-geral é composta pelo presidente, pelo vice-presidente e por um secretário, incumbindo ao primeiro convocar as assembleias gerais e dirigir os respetivos trabalhos, ao segundo coadjuvá-lo e assumir as suas funções na respetiva ausência, e ao terceiro secretariar as reuniões e elaborar as atas.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2, em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, compete à assembleia-geral designar, de entre os associados presentes, quem deve substituir o presidente, o vice-presidente ou o secretário.

## Artigo 21.º

**Competências**

Compete à assembleia-geral, sem prejuízo das demais competências atribuídas por lei ou pelos estatutos, deliberar sobre:

- a) Alteração dos estatutos;
- b) Todos os assuntos respeitantes ao sindicato, definindo as linhas fundamentais da sua atuação, incluindo contribuições extraordinárias;
- c) Eleição e destituição dos membros dos órgãos da associação;
- d) O plano de atividades e orçamento, podendo propor as alterações que entender convenientes;
- e) O relatório de atividades e contas da direção;
- f) A exclusão de associados, o que será efetuado por escrutínio secreto;
- g) Qualquer assunto que lhe seja submetido por proposta subscrita por, pelo menos, dez por cento dos associados efetivos, com o mínimo de cinco associados;
- h) Designação de representante do SinJuP junto de qualquer entidade, pública ou privada, na sequência de previsão legal ou solicitação da respetiva entidade;
- i) Autorização para o sindicato demandar os membros dos órgãos sindicais por atos praticados no exercício das suas funções;
- j) Participação do SinJuP em organizações congêneres nacionais ou internacionais;
- k) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- l) Deliberar sobre a fusão do SinJup com outras organizações sindicais;
- m) Reconhecer qualquer tendência político-sindical;
- n) Decidir o recurso à greve;
- o) Deliberar sobre a extinção e conseqüente liquidação do SinJuP, bem como o destino do respetivo património;
- l) Demais matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos restantes órgãos.

## Artigo 22.º

**Convocação da assembleia-geral**

1- Incumbe ao presidente convocar as assembleias-gerais, por via postal ou qualquer meio eletrónico com confirmação de receção, com a antecedência mínima de vinte dias, e dirigir os respetivos trabalhos. A partir do momento em que a associação proceda à publicação periódica de qualquer brochura, revista ou outro documento, a convocatória deverá também, obrigatoriamente, ser anunciada nessa publicação.

2- A convocatória deve conter obrigatoriamente o dia, hora e local da reunião e a ordem de trabalhos.

3- A convocatória para a assembleia-geral ordinária prevista no artigo seguinte é acompanhada ou de cópia do relatório e contas, do plano anual de atividades e orçamento ou do projeto de alteração de estatutos ou de

informação do modo como os associados podem obter esses documentos com a antecedência de dez dias relativamente à data da assembleia-geral.

4- No caso de fazer parte da ordem de trabalhos a decisão sobre recursos em matéria disciplinar, a convocação do associado visado deve ser feita por carta registada com aviso de receção, enviada com a antecedência referida no número 1, para o domicílio que conste no registo do sindicato, presumindo-se em qualquer caso recebida no terceiro dia útil posterior ao do registo.

#### Artigo 23.º

##### Reuniões ordinárias e extraordinárias

1- A assembleia-geral ordinária realiza-se:

a) Durante o mês de março, para analisar e aprovar o relatório e contas do ano anterior, apresentado pela direção, bem como o respetivo parecer do conselho fiscal;

b) Durante o mês de dezembro para aprovação do plano anual de atividades e orçamento para o ano seguinte;

2- A assembleia-geral eleitoral para os órgãos sociais deve ser ordinariamente convocada para o mês de novembro do respetivo ano.

3- Poderão realizar-se assembleias-gerais extraordinárias sempre que o seu presidente a convoque, por sua iniciativa, por solicitação de qualquer dos órgãos da associação ou de dez por cento dos associados efetivos, no mínimo de cinco associados, com indicação precisa do objeto da reunião.

#### Artigo 24.º

##### Funcionamento da assembleia-geral

1- A assembleia-geral reúne, em primeira convocação, se estiverem presentes, ou representados, mais de metade dos associados efetivos ou três quartos desses associados caso a ordem de trabalhos inclua deliberações que careçam de tal maioria.

2- Caso, à hora marcada, não se verifique o número de presenças referido no número anterior, a assembleia reúne e funciona validamente, em segunda convocação, sessenta minutos depois, com qualquer número de associados.

3- Qualquer associado pode fazer-se representar por outro associado, mediante carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral, salvo o disposto no número 5 do artigo seguinte.

#### Artigo 25.º

##### Deliberações da assembleia-geral

1- As deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados, salvo as deliberações relativas às matérias constantes das alíneas a), f) e h) do artigo 21.º, as quais são tomadas por maioria de três quartos dos votos, salvo diferente disposição expressa dos presentes estatutos.

2- Os associados efetivos que se encontrem no uso dos seus direitos estatutários têm direito a dois votos e os que sejam juizes de paz aposentados têm direito a um voto.

3- As deliberações da assembleia-geral serão tomadas por voto secreto sempre que se refiram a pessoas e a matéria eleitoral ou quando o presidente da mesa assim o determine por si ou a requerimento de vinte por cento dos associados presentes.

4- Nenhum associado pode votar nas deliberações em que haja conflito de interesses entre o sindicato e ele, seu cônjuge, ascendente ou descendente, designadamente, em matéria disciplinar.

5- É admitido o voto por correspondência, ou por procuração, nos termos expressamente previstos nos estatutos, salvo quando estiver em causa deliberação sobre associados, destituição de membros de órgãos sociais e dissolução do sindicato.

#### Artigo 26.º

##### Atas

1- As deliberações da assembleia-geral só podem ser provadas pelas respetivas actas.

2- A ata deve conter, pelo menos:

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

b) O nome do presidente e dos secretários;

c) A lista de presenças que deve ser anexada à ata;



- d)* A ordem do dia constante da convocatória, salvo quando esta seja anexada à ata;
- e)* Referência aos documentos e relatórios submetidos à assembleia;
- f)* O teor das deliberações tomadas;
- g)* Os resultados das votações;
- h)* O sentido das declarações de voto dos associados, se estes o requererem.

3- As atas devem ser lavradas no respetivo livro de atas e devem ser assinadas pelos respetivos membros da mesa da assembleia-geral.

4- A mesa da assembleia-geral poderá decidir proceder à gravação das reuniões da assembleia-geral com vista a facilitar a elaboração da respetiva ata, sendo a gravação destruída logo que a ata se encontre aprovada e assinada.

### SECÇÃO III

#### **Direcção**

#### Artigo 27.º

##### **Composição**

1- A direcção é o órgão colegial de representação e administração do SinJuP e de execução das deliberações da assembleia-geral.

2- A direcção é composta por três membros, dos quais um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro, podendo haver suplentes em igual número.

#### Artigo 28.º

##### **Competência da direcção**

Compete à direcção a gestão administrativa e financeira do SinJuP, bem como a sua representação, nomeadamente:

- a)* Orientar as atividades do sindicato no sentido da prossecução dos seus objetivos e finalidades em conformidade com as diretivas definidas em assembleia-geral;
- b)* Executar as deliberações da assembleia-geral;
- c)* Apresentar anualmente à assembleia-geral a proposta de orçamento ordinário e do plano de atividades para o exercício do ano seguinte;
- d)* Apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório de atividades e a conta de gerência, respeitantes ao exercício anterior;
- e)* Adquirir, alienar ou permutar bens móveis, valores mobiliários ou bens imóveis, estes últimos, mediante autorização prévia da assembleia-geral;
- f)* Abrir e manter contas bancárias, emitir e assinar cheques;
- g)* Negociar e contratar, nos termos da lei e depois da aprovação pela assembleia-geral, quaisquer empréstimos ou financiamentos para a prossecução do objeto e finalidade social do sindicato;
- h)* Celebrar contratos para a aquisição de bens e serviços necessários à prossecução dos fins do sindicato;
- i)* Propor à assembleia-geral a participação do sindicato em quaisquer pessoas coletivas;
- j)* Cumprir e fazer cumprir o disposto na lei, nos presentes estatutos e nos regulamentos internos;
- k)* Representar o SinJuP, em juízo ou fora dele, perante todas as entidades públicas e privadas, sem prejuízo do previsto na alínea *h)* do artigo 21.º;
- l)* Requerer a convocação de assembleias-gerais;
- m)* Constituir comissões ou grupos de trabalho, nos termos previstos no artigo 33.º e nomear o seu coordenador;
- n)* Deliberar sobre quaisquer matérias, nos termos dos estatutos, do regulamento interno previsto no número 2 do artigo 17.º e das disposições legais aplicáveis;
- o)* Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de associados;
- p)* Propor, discutir, negociar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- q)* Exercer o poder disciplinar previsto nestes estatutos;
- r)* Coordenar a ação dos delegados sindicais e respetivas eleições.

## Artigo 29.º

### Atribuições dos membros

- 1- O presidente da direção é o presidente do SinJuP.
- 2- O presidente representa o sindicato em juízo e fora dele e coordena a direção.
- 2- O vice-presidente coadjuva o presidente no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.
- 3- O tesoureiro recebe e guarda os valores do sindicato; assina, com outro membro da direção, as autorizações de pagamento e documentos de receitas; elabora as contas de gerência.
- 4- A direção elaborará regulamento interno especificando as atribuições de cada membro da direção.

## Artigo 30.º

### Representação do sindicato

Para obrigar o SinJuP, em quaisquer atos ou contratos, são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, salvo nos atos de mero expediente em que bastará a assinatura de qualquer membro da direção.

## Artigo 31.º

### Reuniões e deliberações da direção

- 1- A direção reúne sempre que convocada pelo seu presidente.
- 2- A direção só poderá deliberar com a presença da maioria dos seus membros, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, cabendo ao presidente, em caso de empate, o voto de qualidade.
- 3- A direção poderá decidir convocar outros associados ou colaboradores do sindicato para as suas reuniões, sempre que tal se lhe afigure conveniente, sem que estes tenham, contudo, direito a voto.
- 4- Para os efeitos do disposto no presente artigo, considera-se que os membros da direção estão presentes nas reuniões se a sua participação se fizer através do recurso a vídeo-conferência.

## Artigo 32.º

### Responsabilidade

Cada membro da direção é pessoalmente responsável pelos seus actos e solidariamente responsável por todas as medidas tomadas de acordo com os restantes membros da direção.

## Artigo 33.º

### Comissões ou grupos de trabalho

- 1- A direção poderá constituir comissões ou grupos de trabalho para prosseguirem objetivos concretos que exigem um tratamento específico e uma dedicação especial, assim como uma organização e infraestrutura adequada.
- 2- As comissões ou grupos de trabalho serão constituídas por tempo determinado e com objetivos concretos.
- 3- A direção nomeará, por decisão unânime, um associado efetivo para coordenador da comissão ou grupo de Trabalho, o qual escolherá um outro associado efetivo para o coadjuvar no exercício das suas funções.
- 4- O coordenador da comissão ou grupo de trabalho apresentará à direção relatórios semestrais, salvo se outro período tiver sido fixado, e prestará todas as informações que por esta lhe forem solicitadas.
- 5- A comissão ou grupo de trabalho pode ser extinta por decisão da direção.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

## Artigo 34.º

### Composição

- 1- O conselho fiscal é o órgão colegial consultivo e fiscalizador da atividade económica e financeira do SinJuP, sendo composto por três membros, dos quais um presidente, um vice-presidente e um vogal.
- 2- O vice-presidente substituirá o presidente nas faltas ou impedimentos deste.

## Artigo 35.º

### Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a administração realizada pela direção, dar parecer fundamentado sobre o plano de atividades e orçamento e sobre o relatório de atividades e contas apresentados por aquele órgão;
- b) Verificar a escrita e as contas do sindicato sempre que o entenda conveniente, pedir informações e solicitar todos os esclarecimentos que entender à direção;
- c) Elaborar o seu regulamento interno e submetê-lo à assembleia-geral para ratificação;
- d) Assegurar todas as demais competências que lhe sejam atribuídas por lei, ou decorram da aplicação dos estatutos ou de regulamentos do sindicato;
- e) Apresentar um relatório anual sobre a sua atividade de fiscalização;
- f) Requerer a convocação de assembleias-gerais;
- g) Emitir pareceres sobre questões concretas, sob solicitação de qualquer dos outros órgãos, o qual é vinculativo relativamente a contratos geradores de encargos financeiros, acima dos valores definidos em regulamento interno, a aquisições e alienações de bens imóveis e nos demais casos previstos na lei, nos Estatutos ou em regulamento interno.

## Artigo 36.º

### Reuniões do conselho fiscal

- 1- O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo seu presidente, lavrando-se ata de todas as reuniões que efetuar.
- 2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

## Artigo 37.º

### Responsabilidades

Cada membro do conselho fiscal é pessoalmente responsável pelos seus actos e solidariamente responsável por todas as medidas tomadas de acordo com os restantes membros do conselho fiscal.

## CAPÍTULO V

### Finanças e património

## Artigo 38.º

### Receitas e despesas

1- Consideram-se receitas do sindicato:

- a) As contribuições mensais dos associados;
- b) As doações, legados, heranças ou subsídios;
- c) As receitas provenientes das suas atividades desenvolvidas no âmbito da concretização do seu objeto;
- d) Donativos e patrocínios compatíveis com os fins do sindicato;
- e) Os rendimentos de quaisquer bens próprios.

2- As despesas do sindicato serão efetuadas mediante a movimentação de verbas consignadas no orçamento.

## Artigo 39.º

### Plano de atividades e orçamento

- 1- Anualmente, após a tomada de posse, a direção deve apresentar à assembleia-geral, conjuntamente, o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte.
- 2- Ao longo do ano, a direção pode apresentar à assembleia-geral proposta de revisão do plano de atividades e do orçamento, que podem entrar em execução após competente aprovação.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Artigo 40.º

##### Extinção, dissolução e liquidação

- 1-O sindicato pode ser dissolvido mediante deliberação favorável da assembleia-geral extraordinária, expressamente convocada para esse fim.
- 2- A deliberação requer voto favorável de, pelo menos, três quartos do número total de associados.
- 3- A assembleia-geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

## ANEXO

### Regulamento do Direito de Tendência

- 1- Os associados que se agrupem em tendências comunicam esse facto ao presidente da mesa da assembleia-geral, com a indicação dos respetivos representantes.
- 2- Os associados formalmente organizados em tendências têm o direito de utilizar as instalações do sindicato para efetuar reuniões, desde que o comuniquem previamente à direção com uma antecedência mínima de setenta e duas horas.
- 3- As tendências podem divulgar livremente os seus pontos de vista aos associados, designadamente através da distribuição dos seus meios de propaganda, bem como apresentar moções e listas próprias candidatas aos órgãos sociais, com observância do estabelecido nestes estatutos.
- 4- As tendências podem usar siglas e símbolos gráficos próprios, desde que não confundíveis com os do SinJuP.
- 5- Cada tendência adotará a forma de organização e o modo de funcionamento que entender adequados.

Registado em 1 de agosto de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º37, a fl. 4 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**Sindicato dos Magistrados do Ministério Público - SMMP - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 25 de março de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 22 de junho de 2022.

## CAPÍTULO I

**Da denominação, âmbito, princípios e objetivos**

## Artigo 1.º

**(Denominação)**

O Sindicato dos Magistrados do Ministério Público - SMMP, também designado pela abreviatura SMMP, rege-se pelo presente estatuto.

## Artigo 2.º

**(Âmbito e duração)**

O sindicato abrange todo o território nacional e durará por tempo indeterminado.

## Artigo 3.º

**(Sede e delegações)**

O sindicato tem sede em Lisboa, na Avenida Marquês de Tomar, n.º 35, 1.º direito, 1050-153 Lisboa, e delegações no Porto e Coimbra, respetivamente na Rua Cândido dos Reis, n.º 74, sala 3, 4050-151 Porto e Rua da Sofia, n.º 97, 5.º, 3000-390 Coimbra.

## Artigo 4.º

**(Princípios)**

O sindicato rege-se pelos princípios da organização democrática e da independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas e aos partidos políticos.

## Artigo 5.º

**(Direito de tendência)**

1-O SMMP admite a existência no seu seio de diferentes correntes de opinião, cuja organização, autónoma, é da exclusiva responsabilidade das mesmas, as quais se exprimem através do exercício do direito de participação dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos.

2-As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma prevaleça sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

3- As correntes de opinião exprimem a sua participação e representatividade institucional também através da eleição dos representantes que integram a assembleia de delegados sindicais.

#### Artigo 6.º

##### (Objetivos)

O sindicato prosseguirá os seguintes objetivos:

1- Defesa dos direitos e interesses dos sócios, no plano profissional, por todos os meios permitidos, incluindo o patrocínio judiciário;

§ primeiro. O patrocínio judiciário é concedido pela direção a requerimento do sócio que pretenda agir para fazer valer direitos profissionais próprios ou defender-se em processo disciplinar ou em ação cível ou administrativa ou em processo crime diretamente decorrentes do exercício das funções de magistrado, nos termos e com os limites definidos em regulamento a aprovar pela assembleia-geral, e consiste no pagamento do serviço de advogado contratado pelo sindicato.

2- Defesa dos interesses dos magistrados do Ministério Público, nomeadamente no âmbito do estatuto socio-profissional.

3- Pugar pela dignificação da magistratura do Ministério Público e pelo aperfeiçoamento e democratização do aparelho judiciário.

4- Acautelar e defender a dignidade e o prestígio da função dos magistrados do Ministério Público, pugnan-do pela criação das condições profissionais, funcionais, orçamentais e materiais aptas ao exercício qualificado da sua atividade e à qualidade da prestação dos serviços da justiça.

5- Participação, com organizações congêneres de outros países, na defesa, no âmbito internacional, de uma justiça democrática.

6- Fomento do aperfeiçoamento técnico e cultural dos sócios, da solidariedade e convivência entre eles, bem como da sua consciência sindical.

7- Ser ouvido na elaboração das leis do âmbito judiciário e propor aos órgãos competentes as reformas necessárias à melhoria do sistema judiciário e à realização da justiça.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 7.º

##### (Capacidade)

1- Podem requerer a admissão como sócios ou manter essa qualidade os magistrados do Ministério Público em exercício de funções, o procurador europeu, os procuradores europeus delegados, os jubilados, os aposentados, os auditores de justiça que frequentem os cursos especiais de formação para a magistratura do Ministério Público e os que, frequentando os cursos normais de formação, tenham optado pelo Ministério Público ou tenham diferido a opção.

2- Sob proposta da direção, a assembleia-geral pode atribuir a categoria de sócio honorário a magistrado do Ministério Público ou pessoa que tenha exercido com mérito essa função e contribuído para o prestígio da magistratura do Ministério Público.

3- Querendo, serão automaticamente sócios honorários aqueles sócios que abandonem a magistratura do Ministério Público para exercer funções como juizes conselheiros nos supremos tribunais.

#### Artigo 8.º

##### (Condições de admissão)

São condições de admissão:

- a) O requerimento;
- b) Declaração de adesão ao estatuto;
- c) O pagamento de joia se fixada pela direção.

§ único. A admissão dos auditores de justiça é provisória e torna-se definitiva com a posse como magistrado do Ministério Público.

## Artigo 9.º

### (Direitos)

São direitos dos sócios:

- 1- Eleger e ser eleito para os órgãos sociais quando no uso pleno dos seus direitos;
- 2- Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos do estatuto;
- 3- Apresentar propostas, formular requerimentos e votar na reunião da assembleia-geral;
- 4- Recorrer para a assembleia-geral, nos termos do estatuto, dos atos dos demais órgãos sociais;
- 5- Examinar as contas;
- 6- Usufruir de todas as vantagens que resultem da atividade do sindicato;
- 7- Receber o cartão de sócio e um exemplar do estatuto do sindicato, após a admissão.

§ 1.º O direito conferido no número 1 só pode ser exercido pelos sócios que tenham requerido a sua admissão até 30 de setembro do ano anterior ao da realização das eleições.

§ 2.º Os sócios admitidos provisoriamente nos termos do § único do artigo 8.º não são elegíveis para os órgãos sociais.

§ 3.º São inelegíveis para os órgãos sociais os sócios a que tenha sido aplicada a pena de suspensão sem que tenha decorrido 1 ano sobre o termo do cumprimento da pena.

§ 4.º Os sócios honorários apenas beneficiam dos direitos consagrados nos números 6 e 7.

## Artigo 10.º

### (Deveres)

São deveres dos sócios:

- 1- Respeitar o estatuto e colaborar ativamente na prossecução dos objetivos do sindicato;
- 2- Acatar as resoluções dos órgãos sociais;
- 3- Exercer, gratuitamente, os cargos para que forem eleitos, salvo escusa aceite pela assembleia-geral;
- 4- Cumprir as penalidades impostas;
- 5- Pagar pontualmente as quotas mensais e outros encargos fixados pelos órgãos competentes do sindicato;
- 6- Disponibilizar ao SMMP o seu contacto telefónico, endereço eletrónico, domicílio, e comunicar eventuais alterações.

## Artigo 11.º

### (Perda de qualidade)

Perdem a qualidade de sócio:

- 1- Os que abandonem a magistratura do Ministério Público, sem prejuízo do disposto no artigo 7.º, número 3;
- 2- Os que se filiam em qualquer outra organização sindical;
- 3- Os expulsos nos termos dos artigos 32.º e 33.º;
- 4- Os sócios admitidos provisoriamente nos termos do parágrafo único do artigo 8.º que desistam ou sejam eliminados dos cursos ou optem pela magistratura judicial.

## Artigo 12.º

### (Suspensão da qualidade)

A qualidade de sócio suspende-se automaticamente quando o sócio:

- 1- Passar à situação de licença sem vencimento por mais de um ano;
- 2- Tome posse de cargo nos órgãos do poder político;
- 3- Exerça funções manifestamente incompatíveis com a qualidade de magistrado do Ministério Público, sem prejuízo do disposto no artigo 7.º, número 3;
- 4- O queira, invocando razões ponderosas que a direção aceite.



## CAPÍTULO III

### Dos órgãos sociais

#### Artigo 13.º

##### (Órgãos sociais)

Os órgãos sociais são a assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal.

#### Artigo 14.º

##### (Duração do mandato)

O mandato é válido por 3 anos, podendo os seus membros ser reeleitos; porém, os presidentes da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal, e o secretário-geral apenas podem ser reeleitos por mais um mandato consecutivo.

## SECÇÃO I

### Da assembleia-geral

#### Artigo 15.º

##### (Constituição)

A assembleia é constituída por todos os sócios no gozo dos seus direitos e é dirigida por um presidente e dois secretários que, pela ordem de colocação na lista, o substituem nas suas faltas e impedimentos.

#### Artigo 16.º

##### (Competência)

Compete à assembleia-geral:

- 1- Definir as normas e traçar os programas de orientação geral da atividade sindical;
  - 2- Eleger a sua mesa, a direção e o conselho fiscal;
  - 3- Apreciar o relatório da atividade e as contas da gestão da direção;
  - 4- Alterar e regulamentar o estatuto;
  - 5- Apreciar, em última instância, os recursos da aplicação de sanções disciplinares e da recusa de admissão de sócio;
  - 6- Autorizar a direção a negociar acordos com outros sindicatos, bem como a filiação do sindicato em organizações sindicais nacionais ou internacionais;
  - 7- Autorizar a direção a adotar as medidas e formas de luta necessárias à defesa de interesses sindicais.
  - 8- Sob proposta da direção a apresentar na assembleia-geral ordinária, deliberar sobre a alocação de fundos resultantes do resultado do exercício anterior ao fundo de greve do SMMP;
  - 9- Deliberar sobre o acionamento do fundo de greve e sobre o valor da compensação, nos termos do respetivo regulamento;
- § único. As deliberações que envolvam a apreciação do mérito ou demérito das pessoas são tomadas por escrutínio secreto.

#### Artigo 17.º

##### (Reuniões)

- 1- A assembleia-geral reúne ordinariamente, uma vez por ano, até 31 de março, convocada pelo seu presidente.
- 2- A assembleia-geral reúne extraordinariamente, convocada pelo seu presidente, por iniciativa deste, a requerimento da direção ou de, pelo menos, 40 sócios.
- 3- A data, o lugar e a ordem do dia são fixados pelo presidente e comunicados com pelo menos dez dias de antecedência.
- 4- A assembleia-geral funciona à hora marcada com a maioria dos sócios e meia hora depois com qualquer número.

5- A assembleia-geral delibera por maioria simples; mas a revisão do estatuto e a extinção do sindicato só podem ser decididas por, pelo menos, três quartas partes dos sócios presentes.

## SECÇÃO II

### Da direção

#### Artigo 18.º

##### (Constituição)

A direção é constituída pelo presidente, o secretário-geral, o tesoureiro, os presidentes das regionais ou circunscrições correspondentes e por dois ou por três vogais de forma a perfazer um número ímpar de membros.

#### Artigo 19.º

##### (Competência)

A direção é o órgão executivo e administrativo do sindicato e compete-lhe:

- 1- Representar o sindicato em todos os atos e instâncias, em quaisquer tribunais ou repartições e perante quaisquer autoridades;
- 2- Defender os interesses do sindicato e os dos sócios;
- 3- Cumprir e fazer cumprir o estatuto e as deliberações da assembleia-geral;
- 4- Dinamizar a atividade sindical;
- 5- Elaborar e apresentar à assembleia-geral o relatório anual de atividade, bem como as contas da gerência acompanhadas do parecer do conselho fiscal;
- 6- Propor à assembleia-geral ordinária o valor resultante do resultado do exercício anterior a alocar ao fundo de greve do SMMP, nos termos do regulamento do fundo de greve;
- 7- Administrar os bens do SMMP, podendo proceder às aquisições e aplicações necessárias ao seu funcionamento e financiamento;
- 8- Nomear o diretor da revista do Ministério Público.

#### Artigo 20.º

##### (Atribuições dos membros)

- 1- O presidente representa o sindicato e coordena a direção.
- 2- O secretário-geral dirige a secretaria e, sem prejuízo do disposto no número 8 do artigo 19.º, as publicações do sindicato e substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos.
- 3- O tesoureiro dirige a contabilidade e elabora as contas da gerência.
- 4- Os vogais coadjuvam o presidente, o secretário-geral e o tesoureiro.
- 5- Os presidentes das regionais dirigem as direções regionais na área das procuradorias-gerais regionais.
- 6- Os presidentes das regionais terão que exercer a sua atividade profissional, à data das eleições, na área da procuradoria-geral regional ou circunscrição correspondente à regional a que se candidatam.
- 7- Em cada mandato, a direção poderá designar, nos termos legais, entre o presidente, o secretário-geral, o tesoureiro ou um dos vogais, quais deles exercerão, a tempo inteiro ou parcial, as respetivas funções.

#### Artigo 21.º

##### (Quórum)

O «quórum» constitutivo da direção é de metade dos seus membros e o «quórum» deliberativo nunca inferior a quatro dos seus membros.

## SUBSECÇÃO I

### Das direções regionais ou circunscrições correspondentes

#### Artigo 22.º

##### (Âmbito)

Em cada procuradoria-geral regional ou circunscrição correspondente há uma direção regional.

**Artigo 23.º****(direção)**

1- A direção regional ou circunscrição correspondente é coordenada pelo presidente regional, que será coadjuvado por, pelo menos, quatro vogais no exercício das suas funções.

2- O candidato a presidente da regional pode indicar, desde logo, outros sócios que, além dos quatro vogais a que se refere o número anterior, o vão coadjuvar nessa função.

**Artigo 24.º****(Competência)**

Compete à direção regional ou da circunscrição correspondente:

- 1- Representar o SMMP na área da respetiva circunscrição por delegação da direção;
- 2- Dinamizar a atividade sindical;
- 3- Fazer executar as deliberações e decisões dos corpos sociais;
- 4- Promover a eleição dos delegados sindicais;
- 5- Coordenar a atividade dos delegados sindicais;
- 6- Convocar e promover, com carácter de regularidade, pelo menos uma vez em cada mandato, assembleias de sócios para discussão e análise de problemas relativos à respetiva circunscrição, cujas conclusões encaminhará para a direção;
- 7- Representar os interesses e reivindicações dos sócios junto da direção nacional;
- 8- A organização de iniciativas de interesse geral dos sócios em conjugação com a direção nacional;
- 9- Dirigir exposições e petições aos órgãos nacionais;
- 10- Gerir os fundos disponibilizados anualmente pela direção para a prossecução na respetiva circunscrição dos fins do sindicato.

**Artigo 25.º****(Meios)**

A direção nacional facultará, em cada ano civil, às direções regionais ou circunscrições correspondentes, os meios financeiros necessários à prossecução dos objetivos e iniciativas destas.

**SUBSECÇÃO II****Da assembleia de delegados sindicais e dos delegados sindicais****Artigo 26.º****(Assembleia de delegadas sindicais)**

- 1- Haverá, pelo menos, uma reunião anual de delegados sindicais, convocada pela direção nacional.
- 2- A mesa é constituída pelo presidente da direção nacional, pelo secretário-geral e pelos presidentes das regionais ou circunscrições correspondentes.
- 3- A assembleia tem funções consultivas da direção nacional.

**Artigo 27.º****(Delegados sindicais)**

- 1- No DCIAP, no DCICD, em cada um dos DIAP regionais, das SEIVD, em cada um dos juízos e DIAP da mesma comarca com mais de dez magistrados colocados, com a qualidade de sócios, haverá um delegado sindical, eleito, por voto direto e secreto de pelo menos cinco sócios que aí exerçam funções.
- 2- Nos departamentos referidos em 1. e nos juízos e DIAP da mesma comarca com menos de dez magistrados colocados, com a qualidade de sócios, haverá um delegado sindical por departamento, município ou conjunto de departamentos ou de municípios da mesma comarca, eleito, por voto direto e secreto, de pelo menos cinco sócios que aí exerçam funções.
- 3- Os procuradores-gerais adjuntos que exerçam funções no Tribunal Constitucional, Tribunal de Contas, STJ, STA e na PGR, poderão eleger um delegado sindical, por voto direto e secreto, de pelo menos cinco sócios que aí exerçam funções.

4- Os procuradores-gerais adjuntos que exerçam funções na área das quatro procuradorias-gerais regionais, poderão eleger um delegado sindical por cada uma delas, por voto direto e secreto, de pelo menos cinco sócios que aí exerçam funções.

5- Os procuradores colocados no quadro complementar poderão eleger um delegado sindical, por voto direto e secreto, de entre os sócios que no mesmo exerçam funções.

6- Os procuradores europeus delegados poderão eleger um delegado sindical, por voto direto e secreto, de entre os sócios que exerçam funções na Procuradoria Europeia.

7- Os inspetores do Ministério Público e os coordenadores de comarca, com a qualidade de sócios, poderão designar, respetivamente, um delegado sindical, de entre os sócios que exercem essas funções.

8- O delegado sindical eleito remeterá à direção nacional e à direção regional respetiva a ata eleitoral que legitime a sua representatividade e eleição pela maioria dos sócios por si representados.

9- Nas categorias referidas em 7 o delegado sindical remeterá à direção nacional o instrumento de designação.

10- O mandato do delegado sindical cessa automaticamente com a sua transferência para outra circunscrição, departamento, secção ou serviço, ou com a eleição ou designação de novo representante pela maioria dos sócios.

11- A escolha de novo delegado sindical ocorrerá sempre que a maioria dos magistrados sindicalizados o entenderem e, necessariamente, de três em três anos, na segunda quinzena de setembro.

#### Artigo 28.º

##### (Competência)

Compete aos delegados sindicais:

- 1- Dinamizar a atividade sindical;
- 2- Participar nas assembleias de delegados sindicais;
- 3- Representar os interesses e reivindicações dos sócios junto da direção regional, da direção nacional e da assembleia de delegados sindicais;
- 4- Apoiar e divulgar as iniciativas dos corpos sociais, promovendo a participação ativa dos sócios;
- 5- Coadjuvar a direção regional ou circunscrição correspondente na cobrança de quotas.

### SECÇÃO III

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 29.º

##### (Composição)

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais que, pela ordem de colocação na lista, o substituem nas suas faltas e impedimentos.

#### Artigo 30.º

##### (Comparência)

O conselho fiscal é o órgão de julgamento, disciplina e fiscal do sindicato e compete-lhe:

- 1- Apreciar as queixas e reclamações dos sócios;
- 2- Instruir os processos disciplinares em relação aos sócios e aplicar as sanções previstas no estatuto;
- 3- Dar parecer sobre as contas da gerência;
- 4- Fiscalizar a contabilidade e a gestão financeira do sindicato.

#### Artigo 31.º

##### (Quórum)

O conselho fiscal delibera por maioria dos seus membros.

## CAPÍTULO IV

### Da disciplina

#### Artigo 32.º

##### (Infrações)

Incorrem nas sanções previstas no artigo seguinte os sócios que:

- 1- Individual ou coletivamente assumam publicamente posições contrárias aos princípios e objetivos do sindicato, definidos no estatuto;
- 2- Desrespeitem as normas estatutárias e as deliberações e decisões dos órgãos sociais.
- 3- Abandonem injustificadamente o exercício das funções para que forem eleitos ou não cumpram os encargos que os órgãos sociais lhes cometerem.
- 4- Não procedam ao pagamento pontual da quota mensal aprovada em assembleia-geral.

#### Artigo 33.º

##### (Sanções)

1- As infrações definidas no artigo anterior são punidas, consoante o desvalor e a culpa, com:

- a) Mera advertência;
- b) Repreensão escrita;
- c) Suspensão até 180 dias;
- d) Expulsão.

2- O não pagamento pontual da quota mensal por um período de três meses acarreta a suspensão de todos os direitos de sócio e a expulsão se, notificado por carta registada com aviso de receção para proceder à liquidação, o sócio o não fizer no prazo de 30 dias contados da notificação para o efeito.

#### Artigo 34.º

##### (Processo disciplinar)

1- O procedimento disciplinar é sempre escrito, garantindo a audiência do visado.

2- Compete à direção nacional elaborar a nota de culpa e submetê-la ao conselho fiscal, acompanhada dos meios de prova recolhidos.

3- O procedimento disciplinar é instruído por um membro do conselho fiscal, ao qual compete propor uma sanção, devendo assegurar ao arguido todos os meios de defesa legalmente admissíveis e notificá-lo, para a morada constante da ficha de inscrição como sócio, por via postal registada com aviso de receção, da proposta de sanção, tendo este a possibilidade de sobre a mesma se pronunciar no prazo de dez dias.

4- Compete ao conselho fiscal aplicar a sanção, por meio de deliberação da maioria dos membros.

5- Sempre que possível, o procedimento disciplinar será tramitado eletronicamente, desde que salvaguardada a confidencialidade e a qualidade dos dados.

#### Artigo 35.º

##### (Recurso)

A decisão condenatória admite recurso a interpor, no prazo de 30 dias após a notificação, para a assembleia-geral, que julgará na primeira reunião agendada.

## CAPÍTULO V

### Das eleições

#### SECÇÃO I

##### Dos princípios gerais

###### Artigo 36.º

###### (Data)

A assembleia-geral elege os órgãos sociais até ao dia 31 de março, impreterivelmente, na sede do sindicato e a data é marcada pelo seu presidente até ao dia 31 de janeiro.

###### Artigo 37.º

###### (Candidaturas)

1- As candidaturas podem ser propostas pela direção ou por um mínimo de 40 sócios no pleno gozo dos seus direitos e têm de ser apresentadas até 30 dias antes da data das eleições e as listas conterão efetivos e suplentes a todos os cargos dos órgãos sociais.

2- As candidaturas contemplarão, na medida possível, as duas categorias do Ministério Público.

###### Artigo 38.º

###### (Votação)

1- A votação é feita por escrutínio secreto e é admitido o voto por correspondência, ou por meios eletrónicos, nos termos deste estatuto.

2- As listas são votadas no seu conjunto.

###### Artigo 39.º

###### (Vencimento)

Vence a candidatura que obtiver a maioria dos votos válidos.

#### SECÇÃO II

##### Do processo eleitoral

###### Artigo 40.º

###### (Organização das eleições)

1- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia-geral.

2- Ao presidente da assembleia-geral compete:

*a)* Marcar com, pelo menos, 60 dias de antecedência a data das eleições;

*b)* Convocar a assembleia-geral eleitoral.

3- À mesa da assembleia-geral compete:

*a)* Promover a organização dos cadernos eleitorais;

*b)* Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

*c)* Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;

*d)* Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral;

*e)* Promover a constituição das mesas de voto;

*f)* Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto.

## Artigo 41.º

**(Convocação da assembleia)**

A assembleia-geral eleitoral é convocada por aviso-circular a remeter a cada um dos sócios por forma a ser recebido com a antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

## Artigo 42.º

**(Cadernos eleitorais)**

1- Os cadernos eleitorais deverão ser afixados na sede do sindicato, no prazo de 10 dias após a convocação das eleições e publicados no sítio do sindicato na *internet* no mesmo prazo.

2- Imediatamente após a afixação, deverão ser remetidas cópias dos cadernos às direções regionais.

3- Nos cadernos serão incluídos os sócios no pleno uso dos seus direitos, por ordem alfabética do primeiro nome próprio, com a indicação do número de sócio e do local onde exerce funções.

4- Da menção ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer sócio reclamar para a mesa da assembleia-geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação.

5- No mesmo prazo, podem, aqueles que perderam a qualidade de sócio por terem em atraso a quotização, liquidar as quotas em dívida, readquirindo automaticamente aquela qualidade e passando a ter capacidade eleitoral.

6- Findo o prazo das reclamações, a mesa da assembleia-geral apreciará, no prazo de cinco dias, as que tenham sido apresentadas e organizará um caderno adicional com os sócios que regularizaram a sua situação nos termos do número anterior.

7- Ao caderno adicional é aplicável o disposto nos números 3 e 4 deste artigo, com redução do prazo de reclamação para 5 dias.

## Artigo 43.º

**(Candidaturas)**

1- A apresentação das candidaturas deve ser feita até ao 30.º dia anterior à data designada para as eleições e consiste na entrega à mesa da assembleia-geral:

a) Da lista contendo a identificação dos candidatos, através da indicação do nome completo, número de sócio e local de exercício de funções, e ainda a indicação do órgão e cargo a que se candidatam;

b) Do termo individual ou coletivo de aceitação de candidatura;

c) Da indicação do sócio escolhido para exercer as funções de mandatário, o qual deverá ter residência ou estar colocado em Lisboa, e que representará a lista nas operações eleitorais e receberá as notificações das deliberações da mesa de assembleia-geral.

2- As listas de candidaturas devem conter um número de candidatos suplentes igual a metade do número dos candidatos efetivos, bastando quanto àqueles a indicação do órgão a que se destinam.

3- Nas listas propostas por sócios, estes serão identificados pelo seu nome completo legível, assinatura, número de sócio e local onde exercem funções.

## Artigo 44.º

**(Aceitação das candidaturas)**

1- A mesa da assembleia-geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas.

2- Verificando-se a existência de irregularidades processuais, os mandatários das listas serão imediatamente notificados para as suprir no prazo de três dias.

3- Nas 48 horas seguintes ao termo do prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia-geral decidirá pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

4- A cada lista corresponderá uma letra maiúscula por ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia-geral.

5- As listas, bem como os respetivos programas, serão afixados na sede do sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização das eleições, e serão remetidas, por cópia, às direções regionais ou das circunscrições correspondentes, que facultarão a sua consulta aos sócios da respetiva área.



### Artigo 45.º

#### (Campanha eleitoral)

- 1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo anterior e termina na antevéspera do ato eleitoral.
- 2- A campanha eleitoral será orientada livremente pelas listas concorrentes.
- 3- É garantida, nas instalações sindicais, a existência de locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, de propaganda das diversas listas.

### Artigo 46.º

#### (Desistência e substituição de candidaturas)

- 1- Não é admitida a substituição de candidatos.
- 2- Excetua-se do disposto no número anterior a substituição resultante de morte ou perda de capacidade ocorrida até 10 dias antes da data designada para eleições.
- 3- A substituição que se efetue nos termos do número anterior será, após admitida pela mesa da assembleia-geral, anunciada por avisos a afixar nas instalações sindicais.

### Artigo 47.º

#### (Boletins de voto)

- 1- Os boletins de voto serão de forma retangular e editados em papel liso não transparente, sem quaisquer dizeres.
- 2- No prazo de 10 dias após a deliberação final sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, será remetido aos sócios delas constantes um boletim de voto.
- 3- Nas mesas de voto existirão boletins em quantidade suficiente para suprir eventuais faltas ou deficiências da distribuição individual ou a inutilização dos exemplares distribuídos.

### Artigo 48.º

#### (Assembleia de voto)

- 1- A assembleia de voto funcionará na sede do sindicato e com o horário a estabelecer pela mesa da assembleia-geral que dará, com a devida antecedência, conhecimento desta sua deliberação a todos os eleitores.
- 2- Compõem a mesa da assembleia de voto um presidente e dois vogais, que desempenharão as funções de escrutinadores, todos designados pela mesa da assembleia-geral.
- 3- Serão distribuídos à mesa da assembleia de voto duas cópias dos cadernos eleitorais e uma urna.
- 4- Para a validade das operações eleitorais exige-se a presença de, pelo menos, dois membros da mesa.
- 5- Das deliberações da mesa da assembleia de voto reclama-se para a mesa da assembleia-geral.
- 6- É permitido a cada lista designar um delegado à assembleia de voto, que terá a faculdade de fiscalizar as operações, e será ouvido em todas as questões que se suscitem durante o funcionamento da assembleia.
- 7- Poderá a mesa da assembleia-geral determinar, desde que verificadas as condições para o efeito, que sejam constituídas assembleias de voto na sede das regionais de Porto e Coimbra e em local a definir quanto à regional de Évora, designando para o efeito e para cada uma delas um presidente e dois vogais, que desempenharão as funções de escrutinadores.
- 8- Aplicam-se às mesas de voto referidas no número anterior, as disposições previstas nos números 3 a 6.

### Artigo 49.º

#### (Modo de votação)

- 1- A votação consiste na inscrição, no boletim de voto, da letra ou designação que identifica a lista escolhida.
- 2- A votação pode ser presencial, por correspondência ou por meios eletrónicos; não é permitido o voto por procuração.

### Artigo 50.º

#### (Processo de votação)

- 1- Na votação presencial, os eleitores identificar-se-ão perante o presidente da mesa, se não forem reconhecidos por ele ou pelos vogais.

2- Verificada a inscrição nos cadernos eleitorais, os eleitores entregarão ao presidente da mesa o boletim de voto dobrado em quatro.

3- O presidente introduzirá o boletim na urna, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregarão o voto, rubricando o respetivo caderno na linha correspondente ao nome do eleitor.

4- A votação por correspondência deverá obedecer às seguintes regras:

a) Os eleitores encerrarão o boletim de voto num sobrescrito branco, não transparente, sem quaisquer dizeres externos;

b) Ao sobrescrito referido na alínea anterior será junto um documento com a identificação do votante e a sua assinatura;

c) O sobrescrito e o documento referidos nas alíneas anteriores são encerrados noutra sobrescrito, a enviar pelo correio, de modo a ser recebido até ao encerramento da votação.

5- A votação por correspondência iniciar-se-á pela abertura do sobrescrito exterior por um dos escrutinadores, que retirará o documento de identificação e lerá em voz alta o nome do eleitor, a fim de que o outro escrutinador verifique a respetiva inscrição nos cadernos eleitorais.

6- Em seguida, o primeiro escrutinador entregará o sobrescrito interior ao presidente, que o introduzirá na urna, sem o abrir, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregarão o voto, rubricando o respetivo caderno na linha correspondente ao nome do eleitor.

7- O voto eletrónico será efetuado em termos a regulamentar, mal estejam reunidas as condições técnicas de fiabilidade do sistema a adotar.

8- Os eleitores inscritos ou votantes e os delegados das listas podem suscitar dúvidas e apresentar, por escrito, reclamações, protestos ou contraprotostos, sobre os quais recairá imediata deliberação da mesa, exceto se o diferimento para final não afetar o andamento normal da votação.

#### Artigo 51.º

##### (Apuramento dos resultados)

1- Encerrada a votação, o presidente mandará contar os votantes segundo as descargas efetuadas nos cadernos eleitorais.

2- Concluída a contagem, será aberta a urna a fim de se conferir o número de boletins e sobrescritos enfiados; em caso de divergência entre o número de descargas e o número de boletins e sobrescritos, prevalece este último.

3- Um dos escrutinadores desdobrará os boletins e abrirá os sobrescritos, um a um, e anunciará em voz alta a lista votada. O outro escrutinador registará em folha própria os votos atribuídos por lista, bem como os votos em branco e os nulos.

4- Corresponderá a voto branco o do boletim que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

5- Serão nulos os votos:

a) Expressos em boletim diverso do distribuído para o efeito;

b) Expressos em mais de um boletim, no caso de votação por correspondência;

c) Em cujo boletim tenha sido feita inscrição diferente da prevista neste estatuto;

d) Quando haja dúvidas sobre o significado do sinal inscrito;

e) Quando no boletim tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura.

6- Os boletins de voto serão examinados e exibidos pelo presidente, que os agrupará em lotes separados correspondentes às listas votadas, aos votos em branco e aos votos nulos.

7- Terminadas as operações referidas nos números anteriores, o presidente procederá à contraprova da contagem dos boletins de cada um dos lotes.

8- O apuramento será imediatamente publicado no local de funcionamento da assembleia de voto, discriminando-se os números de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos atribuídos a cada lista.

9- A contagem dos votantes, dos boletins e dos votos será pública.

10- Os boletins de voto sobre os quais haja reclamação ou protestos serão remetidos à mesa da assembleia-geral com os documentos que lhes digam respeito; os restantes serão destruídos.

#### Artigo 52.º

##### (Ata e apuramento final)

1- Competirá a um dos escrutinadores, designado pelo presidente, elaborar a ata das operações de votação e apuramento de cada mesa de voto.

2- Da ata constarão:

- a) Os nomes dos membros da mesa e dos delegados das listas;
- b) A hora de abertura e de encerramento da votação;
- c) As deliberações tomadas pela mesa;
- d) O número de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos obtidos por cada lista;
- e) O número e identificação dos boletins sobre os quais tenha incidido reclamação ou protesto;
- f) As divergências de contagem;
- g) As reclamações, protestos ou contraprotostos;
- h) Quaisquer outras ocorrências que a mesa julgue dignas de menção.

3- Nas 48 horas seguintes ao apuramento, o presidente da assembleia de voto enviará ao presidente da mesa da assembleia-geral a ata, os cadernos eleitorais com as descargas e demais elementos respeitantes ao à eleição.

4- No prazo de três dias, a mesa da assembleia-geral apurará e proclamará os resultados finais, elaborando a competente ata.

5- O presidente cessante da assembleia-geral conferirá posse aos membros eleitos, no prazo de 8 dias após a publicação da ata de apuramento final.

#### Artigo 53.º

##### (Casos não previstos e dúvidas)

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia-geral.

## CAPÍTULO VI

### Do património

#### Artigo 54.º

##### (Receitas)

Constituem receitas do sindicato:

- 1- O produto da quotização dos sócios;
- 2- O lucro das publicações;
- 3- Os legados, donativos e subsídios;
- 4- Os juros de depósitos ou rendimentos de outras aplicações financeiras.

#### Artigo 55.º

##### (Contas)

As contas devem ser elaboradas por verbas separadas, segundo as regras da contabilidade, e serão anualmente apresentadas pela direção ao conselho fiscal e, depois, à assembleia-geral.

Registado em 31 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 3 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos - STTS  
- Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 7 de julho de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, 15 de dezembro de 2020.

## CAPÍTULO I

**Denominação, sede e âmbito**

## Artigo 1.º

**Denominação**

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos - STTS, doravante designado por sindicato ou pela sigla STTS, é uma associação sindical independente, sem fins lucrativos, que se rege pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes e, supletivamente, pela legislação em vigor.

## Artigo 2.º

**Sede e secções**

- 1-O sindicato tem a sua sede em Viana do Castelo.
- 2-Podem ser criadas secções, se, quando e onde forem consideradas necessárias, as quais se regem pelos presentes estatutos e pelos regulamentos próprios aprovados pela assembleia-geral, sob proposta da direção.
- 3-Cada secção é coordenada por um secretário coordenador.

## Artigo 3.º

**Âmbito**

- 1-O STTS é uma associação sindical que integra os trabalhadores por conta de outrem e que exerçam funções de serviços em todos os setores de atividade, público, privado, cooperativo e social, incluindo o comércio, a restauração e o turismo, em todo o território nacional, qualquer que seja a natureza jurídica do seu vínculo profissional.
- 2-O sindicato, em reforço do disposto no número anterior, de acordo com o princípio da liberdade sindical, abrange todos os trabalhadores da administração pública central, regional e local, que exerçam atividade profissional subordinada nas empresas públicas ou concessionárias de serviços públicos, bem como, em geral, em quaisquer entes públicos ou privados que se encontrem investidos de poderes de autoridade na prossecução de fins públicos ou prossigam atividades de utilidade pública nacional, regional, inter-regional, intermunicipal ou local.

## Artigo 4.º

**Duração**

O sindicato durará por tempo indeterminado.

## CAPÍTULO II

**Princípios fundamentais, fins e competência**

## Artigo 5.º

**Princípios fundamentais**

1-O STTS é uma associação autónoma, independente do Estado, das autarquias, dos empregadores e de associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político e religioso e orienta a sua ação pelos princípios do sindicalismo democrático.

2-O sindicato baseia o seu funcionamento em eleições periódicas, por sufrágio direto e secreto, dos seus órgãos estatutários e na participação ativa de todos os seus associados.

3-O sindicato defende a solidariedade entre todos os trabalhadores e trabalhadoras, no respeito pelas características e condições próprias de cada carreira e categoria profissional, quadros e técnicos por si representados.

## Artigo 6.º

**Fins**

1-Constituem fins e objetivos principais do sindicato:

*a)* Representar, defender e promover por todos os meios ao seu alcance os interesses morais, materiais e profissionais dos seus associados e associadas;

*b)* Defender a estabilidade de emprego dos seus associados e associadas;

*c)* Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;

*d)* Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados e associadas, democraticamente expressas;

*e)* Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas nomeações e promoções dos trabalhadores e trabalhadoras por ele representados, lutando contra qualquer forma de discriminação;

*f)* Defender e participar na definição das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, integrando as comissões legalmente previstas para esse fim;

*g)* Participar na elaboração da legislação de trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores e trabalhadoras, nos termos estabelecidos por lei;

*h)* Lutar pela dignificação das funções técnicas e profissionais de todos os trabalhadores, independentemente do setor de atividade descritos no artigo 3.º;

*i)* Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social, cultural e desportiva dos seus associados e associadas, participando em sociedades, associações, fundações e outras organizações congéneres, designadamente, no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e Segurança Social;

*j)* Promover a defesa dos princípios de deontologia profissional;

*l)* Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho;

*m)* Exercer as demais atribuições que resultem das disposições destes estatutos ou de outros preceitos legais;

*n)* Lutar pela melhoria da proteção materno infantil;

*o)* Defender os interesses dos pais como trabalhadores;

*p)* Defender o trabalhador-estudante;

*q)* Defender os direitos da terceira idade e das suas condições de vida.

2-O STTS terá, ainda, como objetivos:

*a)* Desenvolver relações, associar-se, filiar-se ou participar em outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, para o fortalecimento do sindicalismo democrático;

*b)* Contribuir para o estreitamento das ligações com associados de organizações de classe congéneres, nacionais ou estrangeiras;

*c)* Promover relações de cooperação e de solidariedade com as comissões de trabalhadores constituídas ou a constituir nas entidades abrangidas pelo âmbito geográfico referido no artigo 3.º

## Artigo 7.º

### Competência

Para a prossecução dos seus fins compete ao sindicato, entre outras funções:

- a) Negociar e celebrar acordos coletivos de trabalho e outros instrumentos de regulamentação coletiva previstos na lei;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, a solicitação de outras organizações, organismos ou entidades oficiais;
- c) Fiscalizar e exigir a aplicação da legislação de trabalho e dos acordos estabelecidos;
- d) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares contra eles instaurados;
- e) Prestar assistência sindical, jurídica e judicial de que os seus associados careçam no contexto das suas relações de trabalho e no exercício dos seus direitos sindicais;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g) Administrar instituições de carácter social próprias, ou gerir e administrar, por si ou em colaboração com outros sindicatos, instituições de Segurança Social;
- h) Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável e pôr-lhe termo;
- i) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado e executar as suas deliberações;
- j) Instituir secções ou outras formas de organização descentralizada, de harmonia com as necessidades de funcionamento do sindicato, dentro do espírito e dos princípios destes estatutos;
- k) Participar na gestão das organizações que visem defender e satisfazer os interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- l) Exigir o cumprimento das convenções coletivas de trabalho e demais instrumentos de regulamentação coletiva;
- m) Prestar serviços de ordem económica ou social aos seus associados e associadas e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- n) Promover ou apoiar cooperativas de produção, distribuição, consumo ou construção, para benefícios dos seus associados;
- o) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados e associadas através de publicações, seminários, cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- p) Cobrar as quotizações dos seus associados e associadas e demais receitas, promovendo a sua boa gestão;
- q) Filiar-se em associações de campismo, caravanismo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores e trabalhadoras;
- r) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores e trabalhadoras no âmbito de processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- s) Legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses coletivos e para a defesa coletiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores e trabalhadoras que representa.

## CAPÍTULO III

### Da qualidade, dos direitos e deveres dos associados

## Artigo 8.º

### Associados

1- São criadas três categorias de associados:

- a) Fundador;
- b) Efetivo;
- c) Honorário.

2- Fundadores: São os associados que participaram na assembleia constituinte do sindicato.

3- Efetivos: São os associados admitidos nos termos dos estatutos, mesmo na situação de aposentados.

4- Honorários: São os cidadãos ou as instituições que tenham prestado relevantes serviços ao STTS e como tal sejam distinguidos pela assembleia-geral, sob proposta da direção.

5- Os associados fundadores são simultaneamente sócios efetivos nos termos previstos nestes estatutos.

6- Podem ser associados do sindicato todos os trabalhadores, sem qualquer discriminação de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, nas condições e termos definidos no artigo 3.º destes estatutos.

7- O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa dos estatutos e regulamentos do sindicato, será apresentado à direção que decidirá sobre a admissão do novo sócio, no prazo máximo de 30 dias.

8- A direção poderá recusar a admissão de um candidato, notificando-o da sua deliberação, no prazo máximo de 15 dias após a tomada da mesma.

9- Da deliberação da direção, qualquer associado ou o candidato pode recorrer para assembleia-geral no prazo máximo de 10 dias a contar da data da notificação.

10- A assembleia-geral apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia-geral eleitoral.

#### Artigo 9.º

##### Perda da qualidade de associado e readmissão

1- Perde a qualidade de associado aquele que:

- a) Deixe de exercer voluntariamente a sua atividade no âmbito do sindicato;
- b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- c) Deixe de pagar as suas quotas durante um período superior a dois meses e que, depois de avisado, as não pagar no prazo de um mês, contado a partir da receção do aviso;
- d) For punido com pena de expulsão.

2- Excecionam-se do disposto na alínea a) do número anterior os trabalhadores em situação de licença sem vencimento por período não superior a um ano, eventualmente renovável, desde que sejam liquidadas todas as quotizações e contribuições.

3- Os associados que se demitirem ou perderem a qualidade de associados não têm direito a receber qualquer verba do STTS, com fundamento em tais motivos.

4- Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de associado poderão ser readmitidos como associados, nas circunstâncias determinadas para a admissão:

- a) Em caso de expulsão, só a assembleia-geral pode decidir da readmissão, mas esta não poderá ter lugar antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado;
- b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão;
- c) Excecua-se do disposto na alínea anterior os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de associado pelos motivos a que se refere a alínea c) do número 1 do presente artigo e que paguem todas as quotas em dívida.

#### Artigo 10.º

##### Direitos dos associados

1- São direitos dos associados:

- a) Participar em toda a atividade do sindicato;
- b) Eleger e ser eleito para os corpos sociais ou quaisquer outros órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com intervenção do sindicato;
- d) Beneficiar de todos os serviços, direta ou indiretamente, prestados pelo sindicato;
- e) Beneficiar dos fundos de solidariedade e de greve ou de outros fundos, nos termos dos respetivos regulamentos;
- f) Exigir dos corpos sociais esclarecimentos sobre a sua atividade, nos termos dos presentes estatutos;
- g) Recorrer para a assembleia-geral das decisões da direção, quando estas contrariem a lei, os estatutos ou os regulamentos internos;
- h) Examinar na sede do sindicato todos os documentos de contabilidade, assim como as atas dos corpos sociais, nas condições que para o efeito forem estabelecidas;
- i) Requerer, nos termos legais, a sua demissão do sindicato, mediante comunicação escrita à direção com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;
- j) Exercer o direito de tendência e de crítica, com observância das regras da democracia e sem quebra de força e coesão sindicais;
- k) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário em tudo quanto se relacione com a sua atividade profissional, exercida no âmbito destes estatutos;



- l)* Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, formativo e informativo;
- m)* Utilizar as instalações do sindicato dentro do horário do seu funcionamento, desde que não seja prejudicada a atividade normal dos serviços;
- n)* Participar na atividade do STTS e votar nas assembleias gerais, nos termos e com as limitações definidos nos presentes estatutos e na lei;
- o)* Receber do sindicato quantia igual aos vencimentos perdidos por virtude do desempenho de cargos sindicais, ou ainda, e dentro das disponibilidades financeiras existentes, por motivos decorrentes da sua ação sindical.

#### Artigo 11.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a)* Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- b)* Manter-se informado e intervir nas atividades do sindicato e desempenhar com zelo e dignidade os lugares para que for eleito ou nomeado, quando os aceite;
- c)* Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia-geral e dos outros órgãos estatutários;
- d)* Fortalecer a organização do sindicato nos locais de trabalho;
- e)* Pagar regularmente as suas quotas, autorizando a entidade patronal a descontar na retribuição ou mensalidade a que tenha direito as respetivas quotizações;
- f)* Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à direção, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- g)* Exigir e velar pelo integral cumprimento de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- h)* Devolver o cartão de associado, quando tenha perdido essa qualidade.

#### Artigo 12.º

##### Valor e cobrança das quotas

1- A quotização mensal dos associados para o sindicato é a seguinte:

- a)* Associados em atividade - 1 % sobre a remuneração base mensal ilíquida, incluindo, nos meses em que forem recebidos, os subsídios de férias e de Natal;
  - b)* Associados em situação de reforma - 0,25 % sobre o valor da pensão auferida.
- 2- Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontram nas situações a seguir previstas e desde que o comuniquem por escrito ao sindicato, comprovando-as, os sócios:
- a)* Que estejam a cumprir o serviço militar;
  - b)* Que, por doença, acidente ou situação equiparada, sejam prejudicados na totalidade da sua remuneração base, por período superior a um mês;
  - c)* Que se encontrem na situação de desemprego por forma compulsiva, até à resolução do litígio em última instância.

3- As indemnizações ilíquidas recebidas por intervenção do STTS são igualmente passíveis do desconto de 1 %.

4- Incumbe ao sindicato a cobrança das quotas dos associados, podendo, no entanto, acordar com as entidades empregadoras forma diferente de o fazer.

5- Em complemento do descrito no número anterior, a cobrança de quotas poderá ser efetuada nos termos previstos na lei, nomeadamente, ao abrigo do disposto no artigo 171.º, número 2, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no artigo 458.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### Artigo 13.º

##### Período de garantia

Os associados do sindicato adquirem o pleno gozo dos seus direitos associativos 6 meses após a filiação ou 6 meses após a readmissão e o pagamento das quotas correspondentes.

## Artigo 14.º

### Unicidade de filiação

Nenhum associado pode estar, sob pena de cancelamento da sua inscrição, filiado em qualquer outra associação sindical que o represente na qualidade de trabalhador nos termos definidos no artigo 3.º

## CAPÍTULO IV

### Dos órgãos do sindicato

## Artigo 15.º

### Órgãos do sindicato

São órgãos do sindicato:

- a) A assembleia-geral (AG);
- b) A direção (DR);
- c) O conselho fiscal e disciplinar (CFD).

## Artigo 16.º

### Corpos sociais

1- São corpos sociais do STTS:

- a) A mesa da assembleia-geral (MAG);
- b) A direção (DR);
- c) O conselho fiscal e disciplinar (CFD).

2- A duração do mandato dos corpos sociais do sindicato será de 4 anos, podendo os seus membros ser reeleitos para mandatos sucessivos.

## Artigo 17.º

### Gratuidade dos cargos

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os membros eleitos do sindicato que, por motivo de desempenho das suas funções ou atividades desenvolvidas, tenham eventuais prejuízos e despesas sofridas, percam toda ou parte da remuneração regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes, de acordo com a lei, sempre que tal se justifique, e mediante aprovação da direção.

3- O STTS assegurará também, dentro das suas possibilidades financeiras, aos membros dos órgãos sociais e delegados sindicais a reposição das despesas que resultem, direta e exclusivamente, da sua atividade sindical, em termos a definir pela direção.

## Artigo 18.º

### Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada um dos órgãos do sindicato será objeto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas, em caso algum, poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

## Artigo 19.º

### Deliberações

1- Os órgãos do STTS, exceto a assembleia-geral, só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efetivos.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

3- O presidente de cada órgão, ou quem o substitua, tem voto de qualidade em caso de empate nas votações.

4- Das reuniões lavrar-se-á sempre ata.

## SECÇÃO I

### Da assembleia-geral

#### Artigo 20.º

##### Mesa da assembleia-geral

1- A mesa da assembleia-geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um vogal suplente.

2- O presidente, ou quem o substitua, tem voto de qualidade.

3- O membro suplente tem o direito de participar nas reuniões da mesa da assembleia-geral, embora sem direito a voto.

#### Artigo 21.º

##### Competência

1- Compete à mesa da assembleia-geral, nomeadamente:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia-geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b) Dar conhecimento à assembleia-geral das propostas, dos projetos de deliberação e requerimentos e, depois de verificar a sua regularidade, pô-los à discussão;
- c) Elaborar as atas das reuniões da assembleia-geral;
- d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos sociais.

2- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia-geral na presidência das reuniões da assembleia-geral, competirá a esta eleger os respetivos substitutos de entre os associados presentes, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

#### Artigo 22.º

##### Composição da assembleia-geral

A assembleia-geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 23.º

##### Competência

1- Compete, em especial, à assembleia-geral:

- a) Eleger e destituir a mesa da assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato e consequente liquidação do respetivo património que não poderá ser distribuído pelos associados;
- d) Apreciar os atos dos corpos sociais e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição, no todo ou em parte;
- e) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as propostas que a mesa da assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar, no âmbito das suas competências, lhe queiram submeter e, ainda, sobre as que lhe sejam apresentadas por um mínimo de 10 % ou de 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- As deliberações referidas no número anterior são tomadas por voto secreto.

3- Destituído qualquer dos corpos sociais, deve o presidente da mesa da assembleia-geral convocar de imediato eleições, assegurando ele próprio a gestão corrente dos assuntos associativos até à tomada de posse dos novos corpos sociais.

4- Compete ainda à assembleia-geral:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Aprovar o símbolo e a bandeira do STTS;
- c) Deliberar sobre a declaração de greve por períodos superiores a três dias e pôr-lhe termo;
- d) Fixar as condições de utilização do fundo de greve, do fundo de pensões e do fundo de solidariedade;
- e) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos e eleger representantes do sindicato nas organizações em que esteja filiado;
- f) Deliberar sobre a proposta final de revisão de acordos coletivos e de outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, acompanhar as negociações e autorizar a assinatura do acordo final;

g) Deliberar sobre a criação e participação em sociedades, associações, fundações, mútuas e outras organizações congéneres, designadamente de âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e Segurança Social, e eleger os representantes do sindicato naquelas em que participe;

h) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para estudo e instrução de processos a fim de habilitar a assembleia-geral a decidir conscientemente;

i) Apreciar os recursos para ela interpostos;

j) Pronunciar-se, até 31 de dezembro, sobre o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, e até 15 de abril, sobre o relatório de atividades e contas do exercício do ano anterior apresentados pela direção, acompanhados dos respetivos pareceres do conselho fiscal e disciplinar.

#### Artigo 24.º

##### Convocação da assembleia-geral

1- A convocação da AG é da competência do seu presidente ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente, por sua iniciativa ou a pedido da direção, ou de 10 % ou 200 dos associados.

2- Da convocatória, à qual deverá ser dada ampla publicidade, constarão o dia, hora, local e objeto, devendo ser publicada com a antecedência mínima de quinze dias em um dos jornais da localidade da sede do sindicato ou, não havendo, em um dos jornais mais lidos no norte do país.

#### Artigo 25.º

##### Funcionamento da assembleia-geral

1- A assembleia-geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efetiva participação dos associados o imponha.

2- As mesas locais serão constituídas por três associados nomeados pela mesa da assembleia-geral, salvo se existirem secções com órgãos próprios eleitos ao abrigo dos presentes estatutos.

3- A assembleia-geral reunirá em sessão extraordinária a pedido da mesa da assembleia-geral, da direção, do conselho fiscal e disciplinar, de um mínimo de 10 % ou de 200 associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

4- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto no número anterior, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, 2/3 (dois terços) do número de requerentes.

5- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 3 dias através de anúncio convocatório afixado nos espaços disponibilizados pelas entidades empregadoras para informação sindical, bem como em um dos jornais da localidade da sede do STTS ou, não o havendo, em um dos jornais de maior circulação da área em que o sindicato exerce a sua atividade, com indicação da hora e o local onde se realiza, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples dos associados votantes, por voto direto e secreto, salvo no caso previsto na alínea c) do número 1 do artigo 23.º, em que a deliberação será tomada por voto favorável de 3/4 (três quartos) do número de associados.

7- Compete à mesa da assembleia-geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia-geral, de modo a assegurar uma ampla participação de associados.

8- Quando da ordem de trabalhos constem as matérias referidas nas alíneas b), c) e d) do número 1 do artigo 23.º, a assembleia-geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias.

9- É apenas permitido discutir e deliberar sobre assuntos constantes da ordem de trabalhos.

10- As reuniões da assembleia-geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou passada meia hora com qualquer número, ressalvado o disposto nos números anteriores.

11- É admitido o voto por correspondência, observados que sejam os condicionalismos do número 2 do artigo 45.º, sendo igualmente admitido o voto por meios eletrónicos, em termos a regulamentar de acordo com a legislação aplicável.

#### Artigo 26.º

##### Assembleia-geral eleitoral

A assembleia-geral com fins eleitorais realiza-se de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito por anúncio publicado em, pelo menos, um jornal de grande circulação na área onde o sindicato

exerce a sua atividade, com o mínimo de 60 dias de antecedência, bem como nos espaços disponibilizados pelas entidades empregadoras para afixação de informação sindical.

## SECÇÃO II

### Da direção

#### Artigo 27.º

##### Constituição

1- A direção é o órgão executivo do sindicato, sendo composta por um número ímpar de sete e um máximo de onze membros efetivos, um mínimo de três e um máximo de onze suplentes.

2- A direção é eleita pela assembleia-geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio direto e secreto, obtiver o maior número dos votos expressos.

3- O mandato da direção caduca com o dos outros órgãos, mantendo-se, no entanto, em funções até à posse da nova direção eleita.

4- Na primeira reunião, os membros efetivos elegem de entre si o presidente, o vice-presidente, o secretário-geral, o tesoureiro e um vogal, os quais constituem uma comissão executiva a quem compete a gestão corrente do sindicato.

5- A todo o momento, a direção poderá nomear um tesoureiro substituto.

6- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções nos termos da lei.

7- Ficam isentos de responsabilidade os elementos que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte, e após leitura da ata da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente tenham votado contra.

#### Artigo 28.º

##### Competência

À direção compete especialmente:

- a) Representar o STTS em juízo e fora dele, ativa e passivamente;
- b) Representar o STTS a nível nacional e internacional;
- c) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões da assembleia-geral e do conselho fiscal e disciplinar;
- d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- e) Participar ao conselho fiscal e disciplinar as infrações disciplinares cometidas pelos associados;
- f) Aceitar a readmissão de sócios que a solicitem nos termos estatutários;
- g) Fazer a gestão do pessoal do sindicato, contratando e demitindo, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- h) Administrar os bens e os fundos do sindicato;
- i) Elaborar e apresentar, anualmente, até 15 de novembro, ao conselho fiscal e disciplinar, para parecer, o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte;
- j) Apresentar, anualmente, até 15 de março, ao conselho fiscal e disciplinar, para parecer, o relatório de atividades e as contas relativos ao ano antecedente;
- k) Nomear e exonerar os secretários coordenadores das secções;
- l) Discutir, negociar e assinar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- m) Solicitar a convocação do conselho fiscal e disciplinar, da mesa da assembleia-geral e da assembleia-geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhes;
- n) Empossar os delegados ou representantes sindicais eleitos pelos trabalhadores;
- o) Elaborar os regulamentos internos, em conformidade com os presentes estatutos;
- p) Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do sindicato;
- q) Gerir os fundos do sindicato, nos termos dos presentes estatutos;
- r) Declarar a greve ou pôr-lhe termo, por períodos iguais ou inferiores a três dias;
- s) Criar os grupos de trabalho ou de estudos julgados necessários à otimização da gestão do sindicato;
- t) Exercer as demais funções que, estatutária ou legalmente, sejam da sua competência.

## Artigo 29.º

### Funcionamento

1- A direção reúne sempre que necessário e, pelo menos, mensalmente, elaborando atas das suas reuniões:  
a) As reuniões da direção só poderão efetuar-se com a presença da maioria dos seus membros em efetividade de funções;

b) Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões, embora sem direito a voto;

c) As deliberações da direção são tomadas por maioria simples, tendo o presidente, ou quem como tal o substitua, voto de qualidade.

2- O STTS obriga-se em todos os seus atos e contratos pelas assinaturas conjuntas do presidente e, na sua ausência, do vice-presidente e do tesoureiro, excetuando-se os atos de mero expediente, para os quais bastará a assinatura de qualquer membro da direção.

3- A direção pode delegar no secretário coordenador de qualquer secção os poderes necessários para o exercício de determinados atos da sua competência.

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

## Artigo 30.º

### Comissão executiva

1- A comissão executiva será presidida pelo presidente da direção, e terá por funções a coordenação da atividade da direção, bem como a execução das suas deliberações.

2- A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros e aprovar o seu regulamento de funcionamento.

## SECÇÃO III

### Do conselho fiscal e disciplinar

## Artigo 31.º

### Constituição e funcionamento

1- O conselho fiscal e disciplinar é constituído por um número ímpar de três a sete membros efetivos e o máximo de dois suplentes.

2- O conselho fiscal e disciplinar subdivide-se em duas secções:

a) Fiscalização de contas;

b) Disciplinar.

3- O conselho fiscal e disciplinar é eleito pela assembleia-geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio direto e secreto, obtiver o maior número de votos expressos.

4- Na sua primeira reunião os membros efetivos elegem de entre si o presidente, que terá voto de qualidade.

5- O conselho fiscal e disciplinar só pode funcionar com a maioria dos seus membros efetivos.

6- Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões, embora sem direito a voto.

7- A convocação das reuniões do CFD incumbe ao seu presidente ou, na sua ausência, ao vice-presidente e deverá ser feita com a antecedência mínima de oito dias.

## Artigo 32.º

### Competência

1- Compete ao conselho fiscal e disciplinar, na fiscalização de contas:

a) Examinar a contabilidade, os atos administrativos e financeiros do sindicato, verificar as contas e relatórios sempre que o entenda conveniente e dar parecer sobre os atos que impliquem aumento das despesas ou diminuição das receitas;

b) Requerer a convocação da mesa e da assembleia-geral sempre que o entenda conveniente;

c) Apresentar à mesa da assembleia-geral, à assembleia-geral e à direção todas as sugestões que repute de interesse para o sindicato, particularmente no domínio de gestão financeira;

- d) Reunir, pelo menos uma vez por trimestre, para examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria do sindicato, elaborando um relatório, que apresentará à direção nos quinze dias seguintes;
  - e) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;
  - f) Dar anualmente parecer sobre o relatório de atividades e as contas, bem como sobre o plano de atividades e o orçamento apresentados pela direção;
  - g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;
  - h) Proceder à liquidação dos bens do sindicato na altura da sua dissolução.
- 2- Compete ao conselho fiscal e disciplinar, na área disciplinar:
- a) Reunir sempre que lhe seja solicitado, deliberando no âmbito da sua competência, a requerimento de qualquer dos corpos sociais do sindicato ou de algum sócio;
  - b) Instaurar todos os processos disciplinares;
  - c) Instaurar e submeter à assembleia-geral os processos sobre diferendos que surjam entre órgãos do sindicato;
  - d) Propor à direção as sanções a aplicar aos associados;
  - e) Dar parecer à assembleia-geral sobre a readmissão de sócios expulsos.
- 2- O conselho fiscal e disciplinar terá acesso a toda a documentação de carácter administrativo, contabilístico e disciplinar do sindicato, reunindo com a direção sempre que o julgue necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.
- 3- O conselho fiscal e disciplinar deverá lavrar e assinar as atas respeitantes a todas as reuniões.

## CAPÍTULO V

### Dos delegados ou representantes sindicais

#### Artigo 33.º

##### Delegados ou representantes sindicais

Os delegados ou representantes sindicais são os associados que, sob orientação e coordenação do sindicato, fazem a dinamização nos seus locais de trabalho.

#### Artigo 34.º

##### Atribuições dos delegados ou representantes sindicais

Compete aos delegados ou representantes sindicais a ligação entre a direção do sindicato e os associados e, em especial:

- a) Defender os interesses dos associados nos seus locais de trabalho;
- b) Distribuir informação sobre a atividade do sindicato;
- c) Informar a direção dos problemas específicos dos respetivos serviços ou áreas de atuação;
- d) Assistir, quando convocados, às reuniões dos órgãos do sindicato.

#### Artigo 35.º

##### Eleição dos delegados sindicais

1- A eleição dos delegados ou representantes sindicais é promovida e organizada pelo sindicato em cada local de trabalho, em conformidade com o disposto na lei.

2- Os delegados ou representantes sindicais são eleitos em cada local de trabalho, por sufrágio direto e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional, pelo método de *Hondt*.

3- Na impossibilidade do cumprimento do disposto no número anterior, a direção pode, nos termos da lei, designar representantes seus nos respetivos locais de trabalho.

4- O sindicato assegura os meios indispensáveis à proteção legal dos delegados ou representantes sindicais no exercício da atividade sindical.

5- O sindicato comunica às instituições a identificação dos delegados ou representantes sindicais por meio de carta registada, telefax ou correio eletrónico, de que é afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

6- Os delegados ou representantes sindicais cessam o seu mandato com o dos corpos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício de funções até serem substituídos.



## CAPÍTULO VI

### Do regime eleitoral

#### Artigo 36.º

##### Assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- A assembleia eleitoral reúne-se ordinariamente de 4 em 4 anos, sendo convocada nos termos do artigo 26.º destes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### Condições de elegibilidade

Só podem ser eleitos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais, que constem dos cadernos eleitorais e que tenham pago as suas quotas nos 6 meses anteriores à data da marcação das eleições.

#### Artigo 38.º

##### Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do sindicato e nas secções até 8 dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

#### Artigo 39.º

##### Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas pode ser feita por um mínimo de 10 % ou de 200 eleitores e consiste na apresentação à mesa da assembleia-geral das listas contendo o nome dos candidatos, acompanhadas de um termo individual de aceitação das candidaturas e da relação dos subscritores devidamente assinada por estes, termo e relação que devem constar de impressos normalizados fornecidos pela MAG e rubricados pelo presidente.

2- A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente os corpos sociais - membros da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal.

3- Os candidatos e os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de associado, idade, designação da entidade empregadora e local onde trabalha.

4- As listas, acompanhadas do respetivo programa de ação, são apresentadas, em envelope fechado, por correio registado ou entregue na sede do sindicato, dirigido ao presidente da MAG, entre o quinquagésimo e o quadragésimo dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados o seu mandatário e representantes para os efeitos previstos na alínea b) do número 1 do artigo 41.º

5- A direção apresenta obrigatoriamente, dentro de 3 dias, uma lista de candidatos se, esgotado o prazo a que se refere o número anterior, não for apresentada qualquer outra lista, dispensando-se, neste caso, a exigência constante da primeira parte do número 1.

6- As listas dos candidatos concorrentes à direção integrarão trabalhadores maioritariamente no ativo.

7- O presidente da mesa da assembleia-geral providenciará dentro de 5 dias posteriores ao termo do prazo para apresentação das listas, pela sua afixação na sede do sindicato e nas secções.

#### Artigo 40.º

##### Verificação de candidaturas

1- A mesa da assembleia-geral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas.

2- Com vista a determinar a regularidade das candidaturas a MAG verificará os elementos previstos no número 4 do artigo 39.º, bem como a quantidade e autenticidade das assinaturas dos candidatos e dos eleitores proponentes das listas de candidatura.

3- A verificação da autenticidade da assinatura realizar-se-á pelos serviços do sindicato mediante a comparação da assinatura com aquela constante na proposta de admissão de sócio do sindicato.

4- Sem prejuízo do previsto no número anterior, a autenticidade da assinatura poderá ser confirmada mediante comparação com a constante no respetivo bilhete de identidade, cartão do cidadão ou qualquer outro meio de identificação com fotografia.

5- Verificando-se irregularidades processuais das candidaturas ou desistência de candidatos por morte ou doença que determine impossibilidade física ou psíquica para se candidatar:

- a) A mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias;
- b) Em caso de incumprimento do disposto na alínea anterior a lista será declarada inválida;
- c) Há apenas lugar à substituição de candidatos, até quarenta e oito horas antes do dia da eleição.

6- Quando não haja irregularidades, ou tenham sido supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

7- As candidaturas aceites são identificadas pelo respetivo lema e por meio de letra atribuída pela mesa da assembleia eleitoral, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

#### Artigo 41.º

##### Organização do processo eleitoral

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

a) A mesa da assembleia-geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral, detendo o presidente voto de qualidade;

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

2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Confirmar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas com a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do sindicato, após audição da direção e do conselho fiscal e disciplinar;
- c) Distribuir, de acordo com a direção, entre as diversas listas, a utilização dos meios materiais e técnicos dentro das possibilidades do sindicato, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a impressão gráfica dos boletins de voto e fazer a sua distribuição pelas assembleias de voto;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede, desde a data da sua aceitação até à data da realização do ato eleitoral;
- f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- g) Organizar a constituição das mesas de voto;
- h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

#### Artigo 42.º

##### Fiscalização do processo eleitoral

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão eleitoral, formada pelos membros efetivos da mesa da assembleia-geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- O presidente da mesa da assembleia-geral terá voto de qualidade nesta comissão.

3- Compete nomeadamente à comissão eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a receção das mesmas;
- 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) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

#### Artigo 43.º

##### Campanha eleitoral

O período de campanha eleitoral inicia-se no décimo quinto dia anterior e finda às vinte e quatro horas da antevéspera do dia da eleição.

## Artigo 44.º

### Mesas de voto

1- Poderão funcionar assembleias de voto em cada zona de trabalho, a definir previamente, onde exerçam a sua atividade mais de 20 associados eleitores e ainda na sede e secções do sindicato:

a) Os associados que exerçam a sua atividade numa entidade empregadora onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação ou secção mais próxima do sindicato, sem prejuízo de poderem optar pelo voto por correspondência ou por meios eletrónicos.

b) Se o número de associados em determinada localidade, ou localidades próximas, o justificar, pode a mesa da assembleia eleitoral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

2- As assembleias de voto funcionarão entre as 8h30 e as 18h00 quando instaladas fora dos locais de trabalho, e em horário a estabelecer, caso a caso, quando funcionem em locais de trabalho.

3- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais, podendo cada lista credenciar até dois delegados por cada mesa.

## Artigo 45.º

### Modo de votação

1- O voto é pessoal e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) A assinatura do associado seja conforme àquela constante na proposta de admissão ou do bilhete de identidade ou cartão de cidadão;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra, endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral;

d) A assinatura do associado seja autenticada pelos serviços do sindicato.

3- Será admitido o voto por meios eletrónicos de acordo com o previsto no número 11 do artigo 26.º

4- A autenticação da assinatura do associado será realizada pelos serviços do sindicato, nos termos previstos nos números 3 e 4 do artigo 39.º

5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que deem entrada na mesa da assembleia eleitoral até ao fecho das urnas.

6- Cada eleitor, apresentando-se perante a mesa, indica o seu número de associado e o seu nome e entrega ao presidente o seu cartão de associado e bilhete de identidade ou cartão de cidadão.

7- Na falta do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, a identificação do eleitor faz-se por meio de qualquer outro documento oficial que contenha fotografia atualizada e que seja geralmente utilizado para identificação ou através de dois eleitores que atestem, sob compromisso de honra, a sua identidade ou, ainda, por reconhecimento unânime dos membros da mesa.

8- Entende-se por «documento geralmente utilizado para identificação» o passaporte, a carta de condução ou outro que contenha fotografia atualizada e assinatura ou impressão digital.

9- Os dois eleitores que atestam a identidade do associado podem não estar inscritos nessa assembleia de voto.

10- Não é permitido o voto por procuração.

## Artigo 46.º

### Apuramento dos votos

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados e a indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2- As atas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respetivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral, de que será lavrada ata.

## Artigo 47.º

### Impugnação do ato eleitoral

1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do sindicato.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

## Artigo 48.º

### Referendo

1- Os associados podem ser chamados a pronunciar-se diretamente, a título vinculativo, através de referendo, por decisão da mesa da assembleia-geral, mediante proposta da direção ou do conselho fiscal e disciplinar, em matérias de competência da assembleia-geral.

2- As questões devem ser formuladas com precisão, objetividade e clareza e para respostas de «sim» ou «não».

3- Não é permitida a convocação e a efetividade de referendo entre a data da convocação de eleições e a sua realização.

4- São aplicáveis ao referendo, com as necessárias adaptações, as normas constantes do capítulo VI dos presentes estatutos.

## CAPÍTULO VII

### Do regime disciplinar dos associados

## Artigo 49.º

### Competência disciplinar

O poder disciplinar é normalmente exercido pela direção, sob proposta do conselho fiscal e disciplinar, cabendo recurso das suas decisões para a assembleia-geral.

## Artigo 50.º

### Garantias de defesa

Aos associados a quem seja instaurado procedimento disciplinar serão concedidas todas as garantias de defesa não podendo, designadamente, ser-lhes aplicada qualquer pena sem instrução precedente do respetivo processo, o qual haverá que ser notificado ao arguido por escrito e com a concessão de um prazo nunca inferior a 10 dias, para que apresente a sua defesa.

## Artigo 51.º

### Penas disciplinares

1- Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão até 180 dias;
- d) Suspensão até um ano;
- e) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;
- f) Expulsão.

2- A pena de expulsão será aplicada aos associados que infringjam gravemente as disposições estatutárias.

## CAPÍTULO VIII

### Do regime financeiro

## Artigo 52.º

### Receitas do sindicato e a sua movimentação

1- Constituem receitas do sindicato:

- a) O produto das quotas dos associados;
- b) As referentes a indemnizações ilíquidas recebidas pelos seus associados por intervenção do STTS no valor de 1 %, nos termos do artigo 12.º, número 3;
- c) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- d) Receitas provenientes de serviços prestados;
- e) As doações ou legados;

*e)* Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas.

2- Os levantamentos serão efetuados por meio de cheques ou transferências bancárias, assinados, obrigatoriamente, pelo tesoureiro ou por quem estatutariamente o substitua, e por outro membro da direção.

#### Artigo 53.º

##### Aplicação dos saldos

1- As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

*a)* Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;

*b)* Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do resultado positivo do exercício;

*c)* Constituição de um fundo de greve, que será representado por, pelo menos, 10 % do resultado positivo do exercício;

*d)* Constituição de um fundo de pensões, que será representado por, pelo menos, 10 % do resultado positivo do exercício ou por valor percentual superior se legalmente permitido;

*e)* Constituição de um fundo de solidariedade, que será representado por, pelo menos, 10 % do resultado positivo do exercício.

2- O saldo remanescente destina-se a apoiar a atividade sindical e para encargos de organização do STTS.

3- A utilização pela direção dos fundos previstos nas alíneas *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do número anterior depende de autorização da assembleia-geral, ouvido o conselho fiscal e disciplinar.

4- A eventual alteração percentual dos fundos será feita por movimentação do saldo remanescente referido no número 2 deste artigo.

5- Se o conselho fiscal e disciplinar não aprovar as contas, deverá obrigatoriamente ser requerida uma auditoria externa às contas do sindicato.

#### Artigo 54.º

##### Constituição de fundos

1- Para concretização do referido no artigo 53.º são criados os seguintes fundos autónomos:

*a)* Fundo de reserva (FR), destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção poderá dispor, depois de autorizadas pela assembleia-geral;

*b)* Fundo de greve (FG), destinado a compensar associados cujos vencimentos tenham sido diminuídos como resultado de adesão a greve decretada pelo STTS;

*c)* Fundo de pensões (FP), que servirá de complemento de reforma para os trabalhadores que a ele livremente aderirem;

*d)* Fundo de solidariedade (FS), para auxílio aos associados comprovadamente em situações difíceis ocasionais, que será transferido para instituição social própria, em cuja gestão haja representantes nomeados pelo STTS.

2- A direção obriga-se a regulamentar as condições de utilização de cada um dos fundos, que serão apresentadas à assembleia-geral para aprovação, após parecer do conselho fiscal.

## CAPÍTULO IX

### Disposições gerais e transitórias

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 55.º

##### Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos podem ser alterados em assembleia-geral expressamente convocada para esse efeito e a respetiva proposta terá de ser aprovada por maioria simples dos votantes, por voto direto e secreto.

2- O projeto de alteração deverá ser afixado na sede e assegurada a sua divulgação entre os associados, pelo menos, com trinta dias de antecedência, em relação à assembleia-geral referida no número anterior.

3-O requerimento de alteração dos estatutos é da competência da direção ou de um mínimo de 10 % ou 200 associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 56.º

##### **Símbolo e bandeira do sindicato**

O símbolo e bandeira do sindicato serão os aprovados em assembleia-geral.

#### Artigo 57.º

##### **Regulamentação da atividade dos órgãos**

A regulamentação da atividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela forma para os mesmos exigida.

#### Artigo 58.º

##### **Extinção e dissolução do sindicato**

1-Em caso de extinção do sindicato, ou se a assembleia-geral deliberar proceder à sua dissolução, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 23.º, será nomeada uma comissão liquidatária que integrará os presidentes dos órgãos sociais em funções e três associados a indicar pela assembleia-geral, sendo presidida pelo presidente da mesa da assembleia-geral, que terá voto de qualidade.

2-Compete à comissão liquidatária identificar os bens e património a liquidar, fazer cessar os contratos de trabalho com os colaboradores do sindicato e outros contratos com fornecedores, bem como praticar os demais atos administrativos necessários àquele fim.

3-Tal como definido no artigo 23.º, número 1, alínea c), os bens não podem ser distribuídos pelos associados.

#### Artigo 59.º

##### **Casos omissos**

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

#### Artigo 60.º

##### **Contagem de prazos**

Todos os prazos constantes dos presentes estatutos serão contados com a exclusão de sábados, domingos e feriados.

## SECÇÃO II

### **Direito de tendência**

#### Artigo 61.º

##### **Constituição**

No STTS podem ser constituídas tendências sindicais:

1-Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento ao presidente da mesa da assembleia-geral, subscrito por um mínimo de cinquenta associados devidamente identificados, com o nome e qualidade de quem a representa.

2-Do requerimento deve constar a denominação da tendência, princípios fundamentais e programa de ação, sendo permitida a sua associação a um logótipo.

3-A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio, ao presidente da mesa da assembleia-geral.

#### Artigo 62.º

##### **Exercício**

O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com os seguintes números:

1-A possibilidade de usar um lema e logótipo próprios, não confundíveis com os do STTS.

2- Estabelecer livremente a sua organização interna.

3- Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o sindicato, da seguinte forma:

a) Publicar semestralmente um comunicado, no sítio da *internet* do sindicato, com a extensão máxima de vinte e cinco linhas cada;

b) No boletim informativo do sindicato, a partir do reconhecimento da tendência pela mesa da assembleia-geral, publicar um texto de extensão não superior a meia página.

#### Artigo 63.º

##### Objetivos

Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, têm como objetivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

#### Artigo 64.º

##### Deveres

As tendências sindicais devem:

1- Exercer a sua ação com observância das regras democráticas.

2- Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente.

3- Impedir a instrumentalização partidária do sindicato.

4- Não praticar quaisquer ações que possam pôr em causa ou dividir o movimento sindical independente.

### SECÇÃO III

#### Disposições transitórias

#### Artigo 65.º

##### Associados a exercer funções no estrangeiro, em regime de requisição, cedência e mobilidade

Os associados que se encontrem a desempenhar temporariamente atividades determinantes da qualidade de sócio no estrangeiro, que tenham sido requisitados, estejam em regime de cedência de interesse público ou na situação de mobilidade manterão a sua qualidade de sócios desde que continuem a pagar as suas quotas de acordo com o disposto no número 1 do artigo 12.º destes estatutos.

#### Artigo 66.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

A mesa da assembleia-geral.

Registado em 1 de agosto de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 4 do livro n.º 3.



PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de julho de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Alfredo Adão Freitas de Sá.  
Carlos Alves Martins.  
Domingos Mendes Pereira.  
Domingos Pereira Salgado.  
Fernando Manuel Simões Albuquerque.  
Joaquim António Pereira Ribeiro.  
José Augusto Linhares Cruz.  
José Maria Alves Ferreira.  
José Maria Magalhães Carvalho.  
Paulo Alexandre Dias Frutuoso.  
Raimundo António Fernandes Portela.

Suplentes:

António Barros Lopes.  
Armando Carlos Durães Silva.  
Delfim Pereira Silva.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2023, foi publicada a identidade dos membros da direção do STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte com inexatidão, pelo que, se procede à sua retificação.

Assim, na página 241, onde se lê:

«... Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro - STAAE-ZC ...»

Deve ler-se:

«... STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte...»

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **União Geral de Trabalhadores - UGT - Braga - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2023, foi publicada a identidade dos membros da direção da União Geral de Trabalhadores - UGT - Braga com inexatidão, pelo que, se procede à sua retificação.

Assim, na página 183, onde se lê:

«... Sindicato: SBN.

Nome: Carlos Jorge Lopes Rebelo...»

Deve ler-se:

«... Sindicato: SBN.

Nome: Carlos José Lopes Rebelo...»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em a 25 de julho de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Ribatejana Verde - Transportes Rodoviários de Passageiros, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Luís Manuel Delicado Cabaço Martins.

Vice-presidentes:

VALPI BUS - Alberto Pinto & Filhos, Transportes Rodoviários, SA, representada por José Eduardo Sousa de Azevedo Caramalho.

RODONORTE - Transportes Portugueses, SA, representada por Jorge Henrique Ferreira Santos.

TRANSDEV INTERIOR, SA, representada por Sérgio Fernando Azinheiro Soares.

TST - Transportes Sul do Tejo, SA, representada por Paulo Jorge Batista Pires.

Substitutos:

Rodoviária do Alentejo, SA, representada por Pedro Alexandre Curvo de Deus.

TRANSDEV NORTE, SA, representada por José Luís Cunha Portelada.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação de Agricultores do Concelho de Mafra - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em a 14 de julho de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - David Soares Sardinha Alves - Agricultor em nome individual.

Vice-presidente - João Luís Dias Reis - Sociedade Agro-Leiteira JDR e Filhos, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - António Sérgio Fogaça Patrocínio Bento - Casal Remendinho L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Hélio Lourenço Carreira - Horto Ribeiradas L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Paulo Jorge Ramos Duarte Dias - Hortocambaia L.<sup>da</sup>

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Industrial e Comercial de Pinhel - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de abril de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Joaquim Artur Gonçalves Morgado, em representação da empresa «Madeiras do Côa L.<sup>da</sup>»

Vice-presidentes:

Fernando José Vilar Pinheiro, em representação da empresa «Construções Vilar Pinheiro».

Carlos Monteiro Tavares, em representação da empresa «Plantações CMT».

Tesoureiro - Cláudio Alexandre Antunes, em representação da empresa «Electrão Açores».

Secretário - Carlos Alberto Monteiro Tavares, em representação da empresa «Carlos Tavares Construções Unipessoal L.<sup>da</sup>»

Vogais:

Leopoldo Bernardo dos Santos, em representação da empresa «Skylab».

António Tavares Gil, em representação da empresa «TP Granitos».

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Setúbal - Coordenadora da Cintura Industrial de Setúbal - CIS - Eleição**

Composição da comissão coordenadora eleita em 29 de junho de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Ricardo Jorge Monteiro Malveiro.  
António Olaio da Silva.  
Vítor José Pereira Amaro.  
Fernando Jorge Barroqueira Bragança.  
José Luís Pires Caeiro.  
Rogério Paulo Antunes Nogueira.  
Daniel Cardoso Bernardino.  
Paulo Ramos Barrocas.  
António Joaquim Correia Lopes.  
Luís António Avisado Sombreiroiro.  
Rui Miguel Gil Ferreirinho.

Suplentes:

Paulo Fernando Cobra Pratas.  
José Manuel de Jesus Bruno.

Registado em 31 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 58 do livro n.º 2.



PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **SILOPOR - Empresa de Silos Portuários, SA - Em Liquidação - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 18 de julho de 2023 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Júlio Gomes Marinho.

Tiago Alexandre da Silva Linhares.

Bruno Miguel Batista da Silva.

Registado em 1 de agosto de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 58 do livro n.º 2.