

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis - ANAREC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis - ANAREC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades de estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis e revenda e distribuição de gás, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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 previstas

na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, direta e indiretamente, 3411 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 55 % são homens e 45 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1435 TCO (42,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1976 TCO (57,9 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 54 % são homens e 46 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um

acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social, o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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 emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que a anterior extensão da convenção não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por oposição da referida federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 9, de 8 de março de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, 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 de Revendedores de Combustíveis - ANAREC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis e revenda e distribuição de gás, 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 se dediquem à atividade abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu

serviço, das profissões e categorias profissionais na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

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 abril de 2019.

8 de abril de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2019, 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 signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do CT, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, direta e indiretamente, 168 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 52,4 % são homens e 47,6 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 15 TCO (8,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 153 TCO (91,1 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 54,2 % são homens e 45,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,0 % 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 entre o primeiro e último decil (P90/P10-0,09 %).

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 emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 43, de 22 de outubro de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, 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 de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel 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 abril de 2019.

8 de abril de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas, que exerçam a sua actividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, filiadas na ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Flo-

resta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 91 empregadores e a 1490 trabalhadores.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a atividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no presente CCT, bem como a todos os trabalhadores não inscritos no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos, a título extraordinário, de 1 de março a 31 de dezembro de 2019.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contra parte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1-

2-
3-

Cláusula 12.^a-A

Banco de horas

1-
2-
3-
4-
5-
6-
7-
8-
9-
10-
11-
12-
13-
14-
15-
16-
17-

Cláusula 13.^a

Trabalho extraordinário

1-
2-
a)
b)
c)
3-
4-
5-
6-

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1-
2-
3-

Cláusula 15.^a

Turnos

1- Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 51,00 €/mês.

2- Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 16.^a

Descanso semanal e feriados

1-
2-
3-

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 18.^a

Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

Cláusula 19.^a

Substituições temporárias

- 1-
- 2-

Cláusula 20.^a

Comissões

- 1-
- 2-

Cláusula 21.^a

Zonas de trabalho para vendedores

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 22.^a

Comissionistas

.....

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

- 1-
- a)
- 2-
- 3-
- 4-
- a)
- b)

Cláusula 24.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente de 2 % da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial «A» do

anexo III para o primeiro escriturário (grau V), cada uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2- No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidade(s) já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no número 1.

Cláusula 25.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o 1.º escriturário (nível V), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço: 0,30 %;
- b) Almoço ou jantar: 1,25 %;
- c) Dormida: 2,9 %.

– da remuneração mensal estabelecida na tabela para o 1.º escriturário (nível V).

3- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

4- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,36 €, por, por cada quilómetro percorrido.

5- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguros respectivas.

Cláusula 26.^a

Seguro e fundo para falhas

1- Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 33,00 €/mês, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

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

Cláusula 26.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 5,10 € por cada dia efectivo de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Férias

- 1-

- 2-
- a)
- b)
- c)
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-
- 9-
- 10-
- 11-
- 12-

Cláusula 28.^a

Encerramento para férias

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

- a)

Cláusula 30.^a

Interrupção, alteração e acumulação de férias

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 31.^a

Violação do direito a férias

.....

Cláusula 32.^a

Licença sem retribuição

- 1-
- 2-

Cláusula 33.^a

Definição de falta

- 1-
- 2-

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

- 1-
- 2-
- a)
- b)
- c)

- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)

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

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

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

c) As previstas na alínea f) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

- 4-
- 5-

Cláusula 35.^a

Comunicação e prova de falta

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-

Cláusula 36.^a

Efeitos das faltas

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

Cláusula 37.^a

Licença sem retribuição

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

Cláusula 38.^a

Impedimento prolongado

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

Cláusula 39.^a

Cessação do impedimento prolongado

- 1-

- 2-
- 3-

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Cláusula 42.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 43.^a

Protecção na parentalidade

1- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adopção;
 - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
 - g) Dispensa para consulta pré-natal;
 - h) Dispensa para avaliação para adopção;
 - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - j) Faltas para assistência a filho;
 - k) Faltas para assistência a neto;
 - l) Licença para assistência a filho;
 - m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
 - n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
 - q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
 - r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
- 2- Os direitos previstos no número anterior apenas se apli-

cam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 44.^a

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1- No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 45.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 46.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 47.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 67.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 48.^a

Licença parental exclusiva do pai

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

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o

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

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 49.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adopção;
 - b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adopção;
 - c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
 - d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
 - f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
 - g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
 - h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
 - i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
 - j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
 - k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
 - l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
 - o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
 - p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
 - q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
 - r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
 - s) Artigo 62.º - Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
 - t) Artigo 63.º - Protecção em caso de despedimento;
 - u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
 - v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.
- 2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:
- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

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

j) Dispensa para avaliação para adopção.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

SECÇÃO II

Cláusula 50.^a

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que

se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.

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

Cláusula 51.^a

Inspecções médicas

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2- Os resultados da inspecção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 52.^a

Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

SECÇÃO III

Cláusula 53.^a

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a

trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 54.^a

Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO IX

Actividade sindical na empresa

Cláusula 55.^a

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Cláusula 56.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 57.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto, e 35/2004, de 29 de julho.

Cláusula 58.^a

Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 60.^a

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste CCT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede da ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal ou na do Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 61.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 62.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Direito à informação e consulta

Cláusula 63.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 64.^a

Informação e consulta

1- A ADCP - Associação das Adegas Cooperativas do Centro de Portugal na qualidade de outorgante deste CCT, bem como as adegas cooperativas suas filiadas, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, na qualidade de sindicato outorgante deste CCT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/ CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

2- As partes outorgantes deste CCT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 65.^a

Casos omissos

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

Cláusula 66.^a

Complemento de pensão por invalidez

1- No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3- Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que seja atribuída aos trabalhadores em causa.

4- A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

Cláusula 67.^a

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazer, até ao limite de 4 meses.

Cláusula 68.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais

**Grupo A
Trabalhadores de armazém**

Adegueiro - É o trabalhador que numa adega cooperativa é responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de adegueiro - É o trabalhador que coadjuva o adegueiro e o substitui nos impedimentos.

Ajudante de controlador de qualidade - É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e substitui nas au-

sências.

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Auxiliar de armazém - É o(a) trabalhador(a) que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados, procede à escolha e seleção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas adegas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados, principalmente durante a campanha da uva.

Controlador de qualidade - É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspeções sobre a qualidade do trabalho executado produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida e observando a forma de cumprimento das normas e produção da empresa; regista e transmite todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as ordens estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém actualizado o registo de mercadorias.

Encarregado geral de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Enólogo - É o trabalhador que interpreta projectos e outras especificações técnicas, de forma a identificar os dados necessários ao trabalho a realizar; coordena equipas de trabalho; planifica, coordena e executar as tarefas necessárias à instalação da vinha; executa e coordena as operações inerentes à cultura da vinha; prepara e higieniza as instalações e equipamentos de vindima e de recepção das uvas na adega; executa as operações relativas ao controlo de maturação e recepção das uvas, vinificação e clarificação dos mostos, estabilização, envelhecimento e engarrafamento dos vinhos e ao fabrico de outros produtos derivados de uva; efectua análises organolépticas e laboratoriais de controlo de maturação das uvas, fermentação dos mostos, conservação e evolução/envelhecimento dos vinhos; respeita a legislação em vigor no sector vinícola, bem como as normas de qualidade e de SHST; aplica estratégias de vendas; regula e maneja equipamento vitivinícola, zelando pela sua manutenção.

Estagiário (Enólogo) - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de enólogo.

Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) - É a trabalhadora que procede ao engarrafamento de vinhos por processos manuais ou mecânicos e aos serviços complementa-

res de armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador que recebe e entrega os produtos destinados aos associados, sem prejuízo de outras funções.

Operador de máquinas - É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de empilhadores, instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação, filtros, esmagamento, prensagem e outras inerentes à transformação.

Preparador de vinhos espumosos - É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

Preparador de vinhos/vinagres/licores - É o trabalhador que prepara os vinhos e procede à constituição de lotes a partir de especificações recebidas; procede à trasfega do vinho e enche vasilhames através do sistema de bombagem ou outro; prepara os vinhos, passando, misturando e dissolvendo os ingredientes adequados, a fim de obter o produto com as características requeridas; efectua lotes de vinho de acordo com as especificações recebidas, procedendo às ligações necessárias e accionando o sistema de bombagem a fim de misturar as quantidades dos diferentes tipos de vinho; verifica o indicador/medidor de capacidade, a fim de se verificar das quantidades de vinho trasfegados; colhe amostras dos diferentes lotes e envia-as à sala de provas e ou laboratório a fim de serem submetidas a prova e analisadas; lava o equipamento, utilizando materiais adequados.

Profissional de armazém - É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinhos e serviços complementares de armazém.

Grupo B Tanoeiros

Ajudante de encarregado de tanoaria - É o trabalhador que colabora com o encarregado, coadjuvando-o na execução de tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o na ausência ou impedimento.

Barrileiro - É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

Construtor de tonéis e bolseiros - É o trabalhador que especificamente é responsável pela construção de tonéis e bolseiros, segundo as necessidades de capacidade da empresa.

Encarregado de tanoaria - É o trabalhador que na dependência do mestre de oficinas, quando ele existir, orienta o trabalho dos tanoeiros.

Mestre de oficina - É o trabalhador que superintende em todos os serviços na oficina, devendo dar a sua opinião na escolha de materiais inerentes ao ofício.

Tanoeiro de 1.ª - É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estancos e sem nós e repasses; emenda a madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie. Faz acenos de medição, quando não corresponda às medidas exigidas.

Tanoeiro de 2.ª - É o trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.ª, embora se exija da mesma

produção e perfeição. A actividade deve ser predominante de aperfeiçoamento para tanoeiro de 1.ª

Trabalhador não diferenciado - É o trabalhador que faz o arrumo da tanoaria, procedendo à lavagem e limpeza do vasilhame novo ou reparado.

Grupo C Manutenção

Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro - É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagens de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

Lubrificado - É o profissional que predominantemente lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Oficial electricista - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial electricista - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles executa trabalhos de menos responsabilidade.

Serralheiro - É o trabalhador que presta assistência às máquinas, e nomeadamente monta, repara e conserta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Trolha ou pedreiro de acabamentos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Grupo D Motoristas e garagens

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliar-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Servente de viaturas de carga - É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

Fogoeiros

Chegador - É o trabalhador também designado por «ajudante» ou «aprendiz de fogoeiro» que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiro

Fogoeiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Grupo F Trabalhadores químicos

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e sus derivados.

Analista (químicos) - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Estagiário (analista químicos) - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de analista.

Preparador (químicos) - É o trabalhador que colabora na execução de experiência, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação de equipamentos e executando outras tarefas acessórias.

Grupo G Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros

Caixeiro (a) - É o(a) trabalhador(a) com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo o uso e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro(a) - ajudante - É o(a) trabalhador(a) que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Caixeiro(a) - chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de 3 profissionais.

Caixeiro(a) - encarregado(a) - É o(a) trabalhador(a) que substitui o patrão ou gerente comercial, na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Promotor(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

Vendedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que diligencias e re-

aliza as vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações; caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrito e conselhos limítrofes; caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada, fora daqueles concelhos.

Grupo H Serviços administrativos e auxiliares

Categorias e definição

Analista de sistemas - É o(a) trabalhador(a) que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informática, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, e consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se, o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode corrigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Assistente administrativo(a) - É o(a) trabalhador(a) que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

Caixa - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções da caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos designados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços - É o(a) trabalhador(a) que dirige ou chefia um sector dos serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de secção ou chefe de vendas - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço.

Cobrador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Contabilista/Técnico de contas - É o(a) trabalhador(a) que organiza os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Continuo(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informa-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o(a) trabalhador(a) que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessários, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Director(a) de serviços ou chefe de escritório - É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços de escritório.

Escriturário(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das

operações efectuadas e de outros documentos para informações da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário (a) - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de dois anos, para o exercício de uma profissão.

Estagiário(a) de escriturário - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

Guarda - É o(a) trabalhador(a) maior de 21 anos de idade, que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Guarda-livros - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou espaciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; pode preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador(a) de computador - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Porteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Programador(a) - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das mecanográficas.

Secretário(a) de direcção - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Servente de limpeza - É o(a) trabalhador(a) cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Telefonista - É o(a) trabalhador(a) que presta serviço

numa central telefónica, transmite aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Grupo I Técnicos agrários

Eng.º técnico agrário - É o trabalhador que exerce dentro da empresa as funções compatíveis e correspondentes às suas habilitações específicas.

Técnico estagiário - É o trabalhador no primeiro ano da actividade.

ANEXO II

Condições de admissão e acessos

A - Trabalhadores de armazém

1- Condições de admissão:

Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém.

2.2- 1 ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém.

2.3- Por cada 2 ajudantes de encarregado de armazém.

2.4- 1 trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam 5 ou mais trabalhadores de armazém.

3- Acesso:

3.1- O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de 1 ano, incluindo o período experimental.

3.2- Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria máxima de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a 6 meses. Para beneficiar dessa redução terá de fazer prova, no momento da alteração, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

3.3- Se o profissional de armazém, ao fazer os 18 anos de idade, ainda não tiver 1 ano de casa, terá completar o tempo suficiente para 1 ano, o qual funcionará como período de adaptação.

3.4- Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) terá um período de adaptação de 6 meses, incluindo o período ex-

perimental, contando-se para este efeito o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do número 2.

Trabalhadores administrativos

B - Engenheiros técnicos agrários

1- Definição:

1.1- É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2- A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1- Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2- A admissão dos bacharéis em engenharia é feita pelo grau I que é considerado complemento de formação académica.

2.3- A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

2.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3- Preenchimento de lugares e cargos:

3.1- Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão.

3.2- Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitivamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d) o preenchimento de lugares e cargos obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4- Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desem-

pregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, ela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5- Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no número 3.4.

C - Trabalhadores administrativos

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.1- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.2- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferéncia na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.3- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas no numero anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.4- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2- Acessos:

2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3.

2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

D - Caixeiros

1- Condições de admissão:

Idade de 14 anos e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

1 caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o numero de profissionais no estabelecimento, ou secção, seja igual ou superior a 3.

3- Acesso:

3.1- O praticante, logo que complete 3 anos de pratica ou atinja 18 anos de idade, será promovido obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

3.2- O caixeiro-ajudante, após 2 anos de permanência nesta categoria, passará a caixeiro.

E - Fogueiros

1- Condições de admissão:

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

Havendo 3 ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

3- Aprendizagem e acesso:

3.1- Os ajudantes ou aprendizes para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares os quais são de 1, 2 e 4 anos, em instalações de vapor de 3.^a, 2.^a e 1.^a categorias, respectivamente, e ser aprovados em exame.

F - Motoristas

1- Condições de admissão:

Idade de 21 anos, ou emancipado, e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações especiais:

2.1- Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre aquela solicite e o serviço o justifique.

G - Trabalhadores químicos

1- Condições mínimas:

1.1- Analista principal - curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2- Analista estagiário - curso auxiliar de laboratório químico de escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2- Acesso:

a) Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

H - Trabalhadores electricistas

1- Condições de admissão:

a) Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 chefe de equipa nos estabelecimentos com 3 ou mais oficiais electricistas.

2.2- 1 encarregado nas empresas que tiverem ao seu serviço 5 oficiais.

3- Acesso:

3.1- Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os pré-oficiais, após 3 períodos de 8 anos de permanên-

cia nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

3.2-

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros-electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1.º período.

4- Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

4.1- O trabalhador terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às normas de segurança de instalações eléctricas.

4.2- O trabalhador também pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a categoria profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

I - Trabalhadores de tanoaria

1- Condições de acesso:

a) Idade de 18 anos, com excepção dos aprendizes, que é de 15 anos, e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.2- 1 trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja 5 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.3- 1 ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria.

2.4- Havendo um só profissional tanoeiro, este terá obrigatoriamente a categoria de tanoeiro de 1.ª

3- Aprendizagem e acesso:

3.1- A duração da aprendizagem é de 3 anos, divididos para efeito de remuneração em 3 períodos anuais.

3.2- As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores do interior da empresa, 1 ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes.

3.3- Os encarregados aprendizagem e formação profissional deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral, aprovados pelo sindicato.

3.4- Em outubro de cada ano, as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior.

3.5- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um cerceado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector que a aprendizagem se verificou.

3.6- O número total de aprendizes não poderão exceder 50 %

do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre 1 aprendiz.

3.7- Os aprendizes de tanoeiro, de serrador e de mecânico de tanoaria logo que completem 3 anos de estagio passarão à categoria de tanoeiro de 2.ª, de serrador ou de mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respectiva categoria, feito perante 1 representante da entidade patronal e de 1 do sindicato e, ainda, 1 técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como árbitro.

3.8- Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá 1 ano de aprendizagem, com vencimento de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de 6 meses; 3 se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de 6 meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado, caso não obtenha aprovação.

3.9- O tanoeiro de 2.ª permanecerá durante um período nunca superior a 2 anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.ª

3.10- Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluírem o tempo normal de aprendizagem.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial «A»

Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal de 1 de março a 31 de dezembro de 2019
I	Analista de sistemas Director(a) de serviços ou chefe de escritório	957,00 €
II	Chefe de departamento/de divisão/de serviços Contabilista/Técnico de contas Tesoureiro(a)	915,00 €
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a)	786,00 €
IV	Assistente administrativo Correspondente em língua estrangeira Secretário(a) de direcção	735,00 €
V	Caixa Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Primeiro escriturário Operador de computadores de 1.ª	715,00 €
VI	Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computadores de 2.ª (a) Segundo escriturário Telefonista de 1.ª	680,00 €

VII	Contínuo de 1.ª Estagiário Guarda Porteiro Telefonista de 2.ª (a)	602,00 €
VIII	Contínuo de 2.ª (a) Servente de limpeza	601,00 €
IX	Estagiário	600,00 €

(a) - Decorridos 2 anos depois da sua admissão terão que ser promovidos a 1.ª

**Tabela salarial «B»
Trabalhadores de armazém**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018
A	Analista principal (químicos) Engenheiro técnico agrário Enólogo	829,00 €
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	774,00 €
C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina	751,00 €
D	Engenheiro técnico agrário - estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor	729,00 €
E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Chefe de enchimento Encarregado de armazém Fogoeiro de 1.ª Oficial electricista Serralheiro	689,00 €
F	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogoeiro de 2.ª Motorista de pesados	637,00 €
G	Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Destilador Estagiário (analista químicos) Fiel de armazém Fogoeiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	606,00 €
H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores	603,00 €

I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém (a) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2.ª Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	602,00 €
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/engarrafador (a)	601,00 €
L	Auxiliar de armazém	600,00 €

(a) - O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 15 de março de 2019.

Pela ADCP - Associação das Adeias Cooperativas de Portugal:

Jorge Bastos Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de abril de 2019, a fl. 87 do livro n.º 12, com o n.º 75/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Alteração

Acordo coletivo de trabalho, celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II (posições remuneratórias), foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013 e, mais recentemente, com as alterações publicitadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e ainda as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016.

Passados mais de cinco anos desde a última alteração mais desenvolvida ao acordo coletivo de trabalho, celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional de Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, publicado em *Boletim do*

Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II (posições remuneratórias), foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013 e, mais recentemente, com as alterações publicitadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e ainda as publicitadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que desenvolve os princípios gerais enunciados no Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de agosto, diploma que, por sua vez, estabelece o regime legal da carreira especial médica, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional, a qual é aplicável aos trabalhadores médicos com vínculo de direito público, importa aperfeiçoar alguns aspetos do seu clausulado.

Assim, e na sequência do processo de contratação coletiva recentemente desenvolvido, as partes concordam na alteração de algumas das cláusulas do acordo coletivo de trabalho, celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional de Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II (posições remuneratórias), foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013 e, mais recentemente, com as alterações publicitadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e ainda as publicitadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016, nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a

[...]

1- [...]

2- [...]

3- Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT) - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 39 entidades empregadoras e 4255 trabalhadores.

c) Do regime de férias

Cláusula 29.^a-A

Férias

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é aplicável o regime de férias dos trabalhadores com vínculo jurídico de emprego público.

Cláusula 43.^a

Trabalho suplementar

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- Revogado

7- [...]

Lisboa, 23 de janeiro de 2019.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário da Cova da Beira, EPE;
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;

Centro Hospitalar e Universitário de Lisboa Central, EPE;

Centro Hospitalar e Universitário de Lisboa Norte, EPE;
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE;
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;

Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário do Algarve, EPE;

Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;
Centro Hospitalar Universitário do Porto, EPE;

Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;

Hospital da Senhora da Oliveira - Guimarães, EPE;
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;
Hospital Distrital de Santarém, EPE;

Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;
Hospital Garcia de Orta, EPE;
Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE;
Hospital Santa Maria Maior, EPE;

Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;

Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;

Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;

Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

Carlos José das Neves Martins, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

João Proença, presidente da Federação Nacional dos Médicos, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

Jorge Roque da Cunha, secretário geral do Sindicato Independente dos Médicos.

Maria Helena Leite Ramalho, membro do secretariado do Sindicato Independente dos Médicos.

Depositado em 5 de abril de 2019, a fl. 87 do livro n.º 12, com o n.º 78/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica - Alteração

Acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional de Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, alterado e republicado nos termos constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

Considerando que nos termos previstos no artigo 22.º-C do Estatuto do Serviço Nacional de Saúde se prevê que sempre que ocorram situações de carência, podem os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da Administração Pública e da saúde autorizar a abertura de procedimento de recrutamento, a nível nacional ou regional, para preenchimento de postos de trabalho no âmbito das carreiras especiais aplicáveis aos profissionais de saúde, nomeadamente pessoal médico, importa que o regime de tramitação dos procedimentos de recrutamento e seleção fixado no acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional de Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, seja também acomodado a essa nova realidade, razão pela qual as partes concordam na sua alteração, nos seguintes termos:

«Cláusula 2.ª

[...]

1- [...]

2- Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT) - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 39 entidades empregadoras e 4255 trabalhadores.

«Cláusula 29.º-A

Especificidades dos procedimentos desenvolvidos a nível nacional ou regional

1- Aos procedimentos concursais de recrutamento e se-

leção para os postos de trabalho da carreira médica que se realizem a nível nacional ou regional, nos termos do artigo 22.º-C do Estatuto do Serviço Nacional de Saúde, aplica-se o disposto no presente acordo com as especificidades previstas nos números seguintes.

2- Os procedimentos referidos no número anterior são desenvolvidos pela Administração Central do Sistema de Saúde, IP, salvo se respeitarem a especialidades da área hospitalar, os quais poderão revestir âmbito regional ou local se, por despacho do membro do Governo responsável pela área da saúde, se reconhecer, fundamentadamente, estarem em causa postos de trabalho cuja ocupação exija a posse de condições técnico-profissionais específicas, cabendo, neste caso, o seu desenvolvimento à administração regional de saúde territorialmente competente.

3- O júri responsável pela aplicação do correspondente método de seleção é constituído por um presidente, dois vogais efetivos e dois vogais suplentes, a designar, por deliberação do conselho diretivo, consoante o caso, da Administração Central do Sistema de Saúde, IP, ou da administração regional de saúde territorialmente competente, de entre médicos da respetiva especialidade que, preferencialmente, ocupem postos de trabalho nos mapas de pessoal dos serviços e estabelecimentos de saúde cujos postos de trabalho são objeto do procedimento concursal a desenvolver.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o júri é assessorado por um técnico superior especialmente designado para o efeito, a quem compete proceder à análise dos requisitos gerais e especiais para efeitos de admissão ao concurso, bem como para elaboração da correspondente ficha de avaliação curricular, de acordo com os critérios de seleção por aquele previamente fixados.

5- A ordenação final dos candidatos é efetuada, por ordem decrescente, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, resultante de uma avaliação curricular realizada para o efeito, efetuada e fundamentada pelo júri, de acordo com os critérios fixados no número seguinte e respetiva ponderação.

6- A avaliação curricular a que se refere o número anterior e que visa analisar a qualificação e experiência profissional dos candidatos deve atender aos seguintes parâmetros e respetiva ponderação:

a) Classificação obtida na avaliação final do internato médico da respetiva área de formação específica - entre 0 e 4 valores, correspondendo 0 (zero) a quem tenha obtido 10 valores e 4 valores para quem tenha obtido 20 valores na avaliação final do internato médico, aplicando-se nas restantes situações uma regra de proporcionalidade direta, aproximada às décimas [fórmula de cálculo: $(\text{nota final de internato} - 10) \times 2/5$];

b) Tempo de exercício de funções na respetiva especialidade - 1 valor por ano completo, até ao máximo de 8 valores;

c) Exercício de funções de orientador de formação, nos últimos 10 anos - 0,5 valores por cada interno até ao máximo de 3 valores;

d) Participação em grupos de trabalho de âmbito nacional para elaboração de protocolos de atuação clínica ou organizacional, com publicação formal de relatório ou normas de

atuação - 0,5 valores;

e) Participação em equipas de trabalho multidisciplinares com publicação de protocolos ou relatórios - 0,5 valores;

f) Atividades de formação ministradas nos últimos cinco anos, desde que de duração igual ou superior a quatro horas e com interesse para a respetiva área de exercício profissional - 0,2 valores por ação até ao máximo de 1 valores;

g) Atividades de formação frequentadas nos últimos cinco anos, desde que de duração igual ou superior a sete horas e com interesse para a respetiva área de exercício profissional - 0,1 valor por ação até ao máximo de 0,7 valores;

h) Posse de um curso de pós-graduação de duração não inferior a um ano letivo e com avaliação - 0,3 valores;

i) Posse de mestrado ou doutoramento - 0,5 ou 1 valor, respetivamente, para mestrado e doutoramento;

j) Artigos científicos publicados em revista indexada com valorização de 0,25 valores por artigo, bem como a apresentação de trabalhos científicos ou moderação de mesas em congressos nacionais ou internacionais, com valorização de 0,1 por intervenção, até ao máximo total de 1 valor.

7- O disposto no número anterior terá como objeto a mera seriação dos candidatos, independentemente da nota final obtida, sempre que esteja em causa o recrutamento circunscrito a médicos já vinculados ao Serviço Nacional de Saúde, independentemente da natureza jurídica do vínculo detido, ou seja, previamente detentores de um contrato de trabalho sem termo celebrado com qualquer uma das entidade empregadoras abrangidas pelo presente acordo, ou contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

8- Para os efeitos previstos no número anterior, o despacho ou deliberação que autorize a abertura do procedimento de recrutamento pode circunscrever o âmbito subjetivo dos candidatos a admitir, aos médicos que, independentemente da natureza jurídica do vínculo detido, se encontrem vinculados ao Serviço Nacional de Saúde, consoante o caso, sem termo ou por tempo indeterminado.»

Lisboa, 23 de janeiro de 2019.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário da Cova da Beira, EPE;
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;

Centro Hospitalar e Universitário de Lisboa Central, EPE;

Centro Hospitalar e Universitário de Lisboa Norte, EPE;
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE;
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário do Algarve, EPE;
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;

Centro Hospitalar Universitário do Porto, EPE;
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;
Hospital da Senhora da Oliveira - Guimarães, EPE;
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;
Hospital Distrital de Santarém, EPE;
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;
Hospital Garcia de Orta, EPE;
Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE;
Hospital Santa Maria Maior, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

Carlos José das Neves Martins, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

João Proença, presidente da Federação Nacional dos Médicos, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

Jorge Roque da Cunha, secretário geral do Sindicato Independente dos Médicos.

Maria Helena Leite Ramalho, membro do secretariado do Sindicato Independente dos Médicos.

Depositado em 5 de abril de 2019, a fl. 87 do livro n.º 12, com o n.º 77/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Morais Matias, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Morais Matias, SA, cuja actividade principal é a fabricação de ampolas de vidro neutro e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

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

4- O presente AE abrange 1 empregador e 12 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

...

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2019 e serão revistas anualmente.

...

Cláusula 26.^a

Trabalho por turnos

...

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal de 158,00 €.

...

8- Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de 158,00 € por cada um destes dias.

Cláusula 31.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

...

2- Enquanto não existir cantina a funcionar, nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 5,05 € por dia.

...

Cláusula 36.^a-A

Dispensa em dia de aniversário

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço, dispensa da prestação de trabalho no dia do seu aniversário.

Cláusula 62.^a

Direitos específicos

1- Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção da segurança e da saúde, a trabalhadora grávida tem direito:

a) À não prestação de trabalho suplementar.

Igual direito têm também o trabalhador ou a trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses;

b) Às dispensas para idas a consultas médicas e sessões

de preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários. Também o pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às referidas consultas;

c) A ser transferida, sempre que possível, durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2- A mãe tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, para amamentação, enquanto esta durar, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

3- Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai têm direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do filho.

4- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 63.^a

Proibição do despedimento

O despedimento ou cessação do contrato de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela salarial

Grupo 0 - 1235,00 €

Encarregado geral

Grupo 1 - 1133,00 €

Motorista de pesados

Serralheiro mecânico de 1.^a

Serralheiro civil de 1.^a

Grupo 2 - 1020,00 €

Controlador de fabrico

Distribuidor de tubo

Escriturário A

Pedreiro ou trolha

Grupo 3 - 859,00 €

Condutor de máquinas A

Escriturário B

Serralheiro mecânico de 2.^a

Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 4 - 849,00 €

Condutor de máquinas B

Serralheiro mecânico de 3.^a

Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 5 - 740,00 €

Alimentador de máquinas

Grupo 6 - 716,00 €
Praticante do 2.º ano
Servente

Grupo 7 - 704,00 €
Escolhedor-embalador de tubo de vidro
Praticante do 1.º ano

Lisboa, 27 de fevereiro de 2019.

Morais Matias, SA:

Acácio Manuel de Carvalho Morais Matias, na qualidade de administrador.

Margarida Maria de Carvalho Morais Matias, na qualidade de administradora.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Carlos Alberto Jesus Silva, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 5 de abril de 2019, a fl. 87 do livro n.º 12, com o n.º 74/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e a mesma associação sindical e outro

Acordo de adesão entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, referente à alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2019, relativa ao acordo coletivo de trabalho, que foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

1- A Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), pessoa coletiva de direito público, dotada de autonomia administrativa, financeira e de gestão e de património próprio, com sede na Av. da República, n.º 76, em Lisboa, inscrita com o número de pessoa coletiva 501 328 599, contribuinte da Segurança Social n.º 200 045 871 68, representada para o ato por Rui Manuel Lopes Fidalgo, na qualidade de secretário-geral, por um lado; e

2- O Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º dt.º, em Lisboa, representada por Carlos Alberto Marques e por José Luís Coelho Pais, e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Professor Fernando da Fonseca, n.º 16, em Lisboa, representada por António Carlos Videira dos Santos e por Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, por outro;

Acordam entre si, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, na adesão da ASF à alteração do acordo coletivo de trabalho do setor segurador publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2019.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 4 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão potencialmente abrangidos cerca de 23 trabalhadores.

Este acordo é feito em 4 (quatro) vias de igual valor e conteúdo, uma para cada contraente e a quarta para depósito no serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 20 de março de 2019.

Pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF):

Rui Manuel Lopes Fidalgo, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, presidente.

José Luís Coelho Pais, 1.º vice-presidente.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, presidente da direcção.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, vogal da direcção.

Depositado em 5 de abril de 2019, a fl. 87 do livro n.º 12, com o n.º 76/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato da Defesa dos Profissionais de Polícia - SDPP - Constituição

Estatutos aprovados em 13 de março de 2019.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, âmbito, sede, duração, princípios e objetivos

Artigo 1.º

Denominação e natureza

1- O Sindicato da Defesa dos Profissionais de Polícia, abreviada neste estatuto pela sigla SDPP, é uma associação sindical representativa e constituída pelos elementos policiais da Polícia de Segurança Pública, independentemente do posto/categoria hierárquica.

2- O SDPP é regulado pela lei e estatutos, podendo nos termos definidos pela lei, participar em atividades exercidas por outras associações sindicais.

3- O SDPP pode estabelecer relações jurídicas com organizações nacionais e/ou internacionais, que visam objetivos similares aos previstos no presente estatuto.

4- Após proposta da direção nacional e por deliberação da assembleia-geral, poder-se-á num plano temporal futuro, se constituir delegações, secções sindicais, ou outras formas de representação, que se revelem necessárias, adequadas e proporcionais ao exercício da atividade sindical na prossecução dos objetivos definidos no presente estatuto.

Artigo 2.º

Âmbito

1- O SDPP em termos de exercício da sua atividade, é de âmbito nacional, tendo a sua sede na Avenida João Deus, n.º 60, cave direita, Serra das Minas, 2635-422 Rio de Mouro, Sintra, nas quais se apresenta sem finalidades lucrativas.

2- A sede do SDPP, após deliberação da direção, poderá ser alterada, para área pertencente ao distrito de Lisboa.

Artigo 3.º

Duração

O Sindicato da Defesa dos Profissionais de Polícia - SDPP é constituído por tempo indeterminado.

Artigo 4.º

Princípios

1- O SDPP, em termos do exercício da sua ação, tem como subjacente na sua orientação, os princípios da igualdade, liberdade, da unidade, solidariedade democrática, da independência sindical, na defesa dos direitos e deveres dos seus associados, em termos de contexto jurídico em matéria laboral, princípios e garantias fundamentais previstos nas disposições constantes da Constituição da República Portuguesa.

2- O SDPP visa, no exercício da sua ação, de assegurar num plano de igualdade a voz de expressão dos seus associados, devendo após discussão, ser respeitada a deliberação tomada.

3- O SDPP visa estabelecer um vínculo de parceria social com a direção nacional da PSP, com o Ministério da Administração Interna, nas quais zela sempre pelos interesses dos seus associados.

4- O SDPP exerce a sua atividade, num quadro de independência, relativamente aos órgãos estatais, partidos políticos e convicções religiosas.

Artigo 5.º

Objetivos

A associação tem como objetivo:

a) Promover e defender o prestígio da associação, bem como, os interesses profissionais, morais, sociais e individuais dos associados;

b) Promover através da realização de formações, a valorização e formação profissional, cultural e social dos associados;

c) Realizar ações de sensibilização juntos dos associados, visando a defesa dos seus interesses;

d) Analisar, propor e debater assuntos relacionados com o exercício da atividade policial;

- e) Defender o prestígio profissional e dignificação da Polícia de Segurança Pública;
- f) Participar e negociar com a administração pública e com os órgãos do poder político na elaboração de legislação de trabalho relacionado com o exercício da atividade policial;
- g) Contribuir para o desenvolvimento e evolução da PSP;
- h) Contribuir para a solidariedade, convivência e ajuda recíproca entre os associados.

Artigo 6.º

Competência

A associação tem competência para:

- a) Filiar-se ou estabelecer relações com outras organizações sindicais, de âmbito nacional ou estrangeiras, que visem objetivos análogos, na prossecução e realização dos seus objetivos estatutários;
- b) Contribuir em termos de assessoria jurídica e sindical na defesa dos seus associados num contexto de necessidade, abrangendo os processos disciplinares;
- c) Emitir cartão ou declaração autenticada, que identifique e averbe a qualidade de sócio;
- d) Realizar atividades formativas, promovendo neste contexto, a valorização social, cultural e profissional;
- e) Num plano jurídico, zelar para o cumprimento das normas e regulamentos internos da PSP, bem como, a legislação num quadro geral;
- f) Elaborar parecer sobre todas as temáticas que vinculem os seus associados;
- g) Celebrar acordos com entidades públicas ou privadas, em que, num quadro social, fomentem melhor qualidade de vida dos seus associados.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 7.º

Associados efetivos

Podem ser sócios do SDPP, nas seguintes condições de admissão:

- a) Todos os elementos pertencentes aos quadros da Polícia de Segurança Pública, em serviço efetivo ou na situação de pré-aposentação, independentemente da sua posição hierárquica e que solicitem à direção a sua inscrição;
- b) A admissão de sócio é feita pela direção, mediante a sua apreciação e decisão, num prazo de 30 dias úteis, sendo-lhe entregue no ato de inscrição uma cópia dos estatutos;
- c) No resultado de uma decisão negativa pela direção, cabe recurso por escrito à assembleia-geral.

Artigo 8.º

Direitos dos sócios

São direito dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do SDPP, nos termos estabelecidos no presente estatuto;
- b) Beneficiar de assistência sindical, jurídica, e apoio em

áreas relacionadas com a atividade profissional;

- c) Beneficiar direta ou indiretamente de todos os serviços prestados pelo sindicato, e por quaisquer instituições dele dependentes, e/ou organizações em que o sindicato se encontre filiado, obedecendo os normativos previstos nos respetivos estatutos;
- d) Participar em toda a atividade exercida pelo sindicato, podendo apresentar, discutir e exercer o ato de voto nas moções e propostas, nos órgãos próprios e nos termos previstos estatutos;
- e) Obter acesso a toda a documentação útil para o conhecimento e exercício da atividade sindical;
- f) Beneficiar de todas as ações no âmbito sindical, cultural, social e profissional exercido pelo sindicato;
- g) Obter informação num quadro temporal regular de toda a atividade sindical exercida pela associação;
- h) Intentar recurso para o órgão competente de qualquer sanção disciplinar que lhe seja aplicada;
- i) Promover requerimento nos termos estatuídos no presente estatuto da convocação da assembleia-geral;
- j) Manifestar por ato escrito à direção, o cessar da sua qualidade de sócio;
- k) Exercer o direito de tendência, nos termos do presente estatuto.

Artigo 9.º

Direito de tendência

- a) É conferido a todos os associados o direito de tendência, nos termos consubstanciados no estatuto;
- b) No exercício deste direito, os associados podem se agrupar, organizando-se formalmente em tendências, que manifestam o exercício de expressão, quanto a correntes em termos de contexto e dogmática político-sindical, nas quais se podem candidatar em lista própria ou integrados em lista única;
- c) É da competência exclusiva da assembleia-geral o reconhecimento de qualquer tendência;
- d) É conferido aos associados agrupados em tendência o uso das instalações pertencentes ao direito de propriedade do sindicato, mediante autorização prévia da direção;
- e) É de igual forma permitido o uso do espaço editorial distribuídos nos locais de trabalho, para o exercício das finalidades sindicais visadas por convenientes, através da prévia autorização da direção;
- f) As tendências consubstanciam o exercício de liberdade de expressão plural, com base em próprias conceções ideológicas política, sociais e sindical, tendo subjacente os princípios democráticos constitucionais e o estatuto do SDPP, nas quais reforça a unidade, dignidade, em termos de contexto laboral de todos os trabalhadores;
- g) Os associados que manifestem exercer o seu direito de tendência, deverão constituir, pelo menos cinco associados, e, dentro destes, eleger um, que os represente perante os órgãos sociais;
- h) Para se constituir cada tendência, dever-se-á comunicar ao presidente da mesa da assembleia-geral, declaração escrita, contendo a indicação da sua designação, as assinaturas

pelos membros que a constituem, bem como, o nome e qualidade de quem a representa;

i) O voto de cada associado é livre e não se encontra circunscrito em termos absolutórios à disciplina da tendência que o representa, pelo que cumprem em total quadro de isenção;

j) A representatividade das tendências corresponde ao resultado obtido na expressão eleitoral realizada em assembleia-geral;

k) É conferido a possibilidade de associação entre cada tendência para qualquer finalidade estatutária;

l) As tendências, para num quadro de finalidade democrática sindical, devem, junto dos trabalhadores que representam, desenvolver ações de cariz formativo num plano político-sindical, tendo por base, a liberdade democrática de expressão sindical;

m) As tendências devem, de igual modo, promover ações de esclarecimento que fomente a unidade e consolidação do normal funcionamento e interesses da totalidade dos associados do SDPP;

n) As tendências não devem praticar atos suscetíveis, que no quadro das possibilidades, possam ter relevância para fragilizar, diminuir, a prossecução dos objetivos regulamentados no estatuto do SDPP, bem como, devem se abster, de atos, que instrumentalizem o SDPP com base na sua tendência própria ou outra qualquer.

Artigo 10.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, abstendo-se de quaisquer atos que afete o que neles se encontra estatuído;

b) Ter uma ação ativa em todas as atividades do sindicato e delas se manter informado e desempenhar os cargos para os quais foram eleitos, exceto os motivos justificados;

c) Cumprir as deliberações dos órgãos competentes da associação;

d) Promover o exercício de atividades que visem o fortalecimento e dinamismo da ação sindical, em defesa dos objetivos e princípios estatuídos no presente estatuto pelo SDPP;

e) Divulgar e afixar nos locais de trabalho, informação da atividade sindical, num padrão linguístico e conteúdo temático organizado;

f) Agir de forma solidária, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;

g) Executar com afeição, assiduidade e lealdade os cargos eleitos, ou as funções delegados, exceto os motivos devidamente justificados;

h) Em temáticas internas reservadas sobre atividades sindicais e os órgãos do sindicato, manter uma atitude de permanente sigilo;

i) Abster-se de atos e/ou exposições públicas que possa prejudicar/lesar a orientação definida dos órgãos do sindicato;

j) Comunicar à associação, no prazo de 20 dias, a mudan-

ça de residência, local de trabalho, passagem à situação de aposentação, impossibilidade de exercer a atividade laboral por motivos de doença prolongada, e outros motivos de natureza análoga;

k) Devolver no prazo de 30 dias o cartão à associação em caso de desfiliação;

l) Adquirir o cartão de identificação na qualidade de sócio;

m) Autorizar no vencimento o desconto direto da quota sindical;

n) Contribuir para o seu processo de desenvolvimento em termos de educação sindical, cultural e social, nas quais tem vínculo, no quadro do exercício da atividade sindical;

o) Direcionar toda a informação relevante para os órgãos competentes do SDPP, visando o melhor dinamismo e cumprimento da atividade sindical;

p) Exercer sem remuneração os cargos nomeados ou eleitos, contudo, encontra-se previsto o direito de ser ressarcido pelas despesas monetárias adquiridas pelo exercício da atividade sindical, pelo presidente da direção e/ou de qualquer membro do executivo da direção.

CAPÍTULO III

Regime e poder disciplinar

Artigo 11.º

Poder disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar é da competência da direção do SDPP, cabendo recurso para a assembleia-geral.

2- O processo disciplinar seguirá a forma escrita, contemplando sempre, o direito de defesa do associado.

Artigo 12.º

Das penas e das medidas disciplinares

1- No cumprimento do exercício do poder disciplinar, aos associados podem ser aplicadas como penas, a repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

2- Em termos de aplicabilidade das penas, estas serão aferidas proporcionalmente à gravidade da falta e à culpabilidade do sócio:

a) Repreensões escritas aos sócios que procedam ao incumprimento dos deveres consubstanciados no artigo 10.º;

b) Observando-se o caso de reincidência, repreensão registada;

c) No caso de reincidência após estabelecida sanção prevista na alínea *b)*, suspensão entre 30 dias e os 12 meses;

d) Em caso de comprovada prática grave de violação dos deveres fundamentais, promove-se a expulsão do sócio.

Artigo 13.º

Direito de defesa

Em momento algum se aplicará uma sanção prevista no presente estatuto, sem que seja conferido ao associado todos os recursos adequados de defesa no processo disciplinar.

Artigo 14.º

Instauração do processo disciplinar

1- O processo disciplinar inicia-se com a entrega ao acusado da nota de culpa, onde contem a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Após a data de receção da nota de culpa, o sócio tem um prazo de 20 dias úteis, para promover a sua defesa.

3- A entrega da nota de culpa e a subsequente resposta, obedece sempre ao envio de carta registada com aviso de receção ou mediante declaração assinada comprovativa da sua entrega.

4- O não diligenciamento de abertura de recurso de defesa por parte do associado no prazo acima estabelecido, contextualiza a indicação que, aceita os fatos que lhe são imputados ou da desistência do seu direito de recurso.

5- É conferida ao sócio que promova as diligências que considere necessárias e adequadas para se apurar a verdade material dos factos que lhe são imputadas, podendo apresentar para prova testemunhal um total de 5 (cinco) testemunhas.

6- Ao associado, é sempre conferido o direito de recurso para a assembleia-geral, com efeito suspensivo da pena que lhe fora aplicada.

Artigo 15.º

Demissão

Perde-se a qualidade de sócio nas circunstâncias abaixo mencionadas:

- a) Os que sejam punidos com a pena de expulsão;
- b) Após requerimento da sua demissão por escrito;
- c) Os associados que cesse, num contexto laboral definitivo, o exercício da sua atividade laboral;
- d) Quando se encontram numa posição de suspensão de natureza disciplinar;
- e) Aqueles que deixem de proceder ao pagamento da quota por período de três meses;
- f) A decisão da perda de qualidade de sócio é da competência da direção.

Artigo 16.º

Não reversão das contribuições

O associado que perder, cessar ou se encontrar suspenso da qualidade sócio, não pode requer o reembolso das quotas até à data pagas.

CAPÍTULO IV

Eleições dos órgãos dirigentes

Artigo 17.º

Eleições

1- A assembleia-geral, mediante votação secreta e num quadro sigiloso, elege para mandatos de três anos, os seguintes órgãos:

- a) Mesa da assembleia-geral;

b) A direção;

c) Conselho fiscal.

2- As listas candidatas aos órgãos dirigentes, devem promover a sua candidatura ao presidente da mesa da assembleia-geral, num prazo temporal mínimo de 30 dias anteriores do ato eleitoral.

3- Não é facultada a permissão de, em simultâneo, nenhum associado encontrar-se inscrito para mais de um cargo ou lista candidata.

4- As listas apresentadas, deverão conter os nomes dos elementos que as constituem, com as respetivas assinaturas.

5- É conferida a possibilidade de as eleições para os órgãos nacionais, se realizar por correspondência ou por plataforma eletrónica criada para o efeito, obedecendo ao regulamento aprovado.

6- Considera-se a lista eleita aquela que obtiver maior número de votos válidos, após estabelecida a respetiva contagem nas urnas.

Artigo 18.º

Órgãos dirigentes

1- São órgãos dirigentes do sindicato:

a) A assembleia-geral;

b) Mesa da assembleia-geral;

c) A direção nacional;

d) O conselho fiscal.

2- São órgãos distritais;

a) A assembleia distrital;

b) A direção distrital.

3- São órgãos locais:

d) Delegados sindicais.

Artigo 19.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes eleitos da associação é de três anos, podendo serem novamente reeleitos por uma ou várias vezes.

Artigo 20.º

Cargos diretivos

1- O cumprimento das funções de qualquer cargo na associação é gratuito.

2- Não obstante o retro mencionado, está previsto para os órgãos executivos que representam e constituem a direção, que, possam ser ressarcidos pelos gastos efetuados e pelas perdas de retribuição, que sejam resultado do âmbito do exercício das suas funções sindicais, sempre de acordo com os fundos existentes, num quadro de gestão equilibrada, racional, estável e após uma deliberação por votação simples da direção nacional.

Artigo 21.º

Substituição

1- Dada a possibilidade de existência de vagas abertas nos corpos gerentes, a mesa da assembleia-geral, no âmbito do quadro das suas competências, nomeará a constituição de as-

sociado que se encontre no pleno exercício dos seus direitos sindicais, e preencherá a vaga e exercerá as suas funções até à próxima assembleia-geral.

2- Ocorrido a abertura de vaga, o órgão dirigente que foi afetado, comunicará num prazo de 15 dias úteis à mesa da assembleia-geral, um substituto, fundamentando a proposta da nomeação, bem como, apresenta o termo de aceitação do próprio associado.

3- A mesa da assembleia-geral, pronunciar-se-á através de um parecer, num prazo de 8 dias úteis, quanto ao candidato apresentado, verificando se o associado empossado para o cargo, se encontra no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

4- Consubstanciando-se um parecer negativo/desfavorável, o órgão afetado nomeará novo substituto, observando os limites temporais estabelecidos anteriormente.

5- Esgotados os recursos dos membros suplentes e verificado a não reconstituição da composição do órgão, a mesa da assembleia-geral, num prazo máximo de 90 dias, convocará a realização de uma assembleia-geral extraordinária, para a eleição de novos corpos gerentes.

6- Se a impossibilidade de reconstruir o órgão dirigente for relacionado com a direção, a mesa da assembleia-geral, num prazo máximo de 8 dias, convoca a data de uma realização da assembleia-geral extraordinária, para fins eleitorais previstos no preceituado anterior.

Artigo 22.º

Convocação e funcionamento

Cada órgão da presente associação, elabora e aprova o seu próprio regulamento que define os termos da sua convocação e funcionamento.

Artigo 23.º

Quórum

1- Para qualquer órgão eleito proceder à sua deliberação num quadro válido, é necessário a presença de um quórum representativo de metade dos seus membros, somados de mais um.

2- Na primeira convocatória realizada pela assembleia-geral, deverá reunir um quórum representativo de 10 % dos associados.

3- Se na data e hora designada para se proceder ao início da assembleia-geral não se verificar o quórum de 10 %, estabelece-se que, o início da reunião será adiado de 30 minutos, nas quais se reunirá a assembleia-geral, e deliberará com os associados presentes.

Artigo 24.º

Deliberações

Salvo disposição em contrário, as deliberações realizadas pelos órgãos gerentes do sindicato, são tomadas por maioria simples, nas quais, tem o presidente do órgão voto de qualidade.

Artigo 25.º

Cessação, abandono, renúncia e impedimento do mandato

1- Os membros constituintes dos corpos dirigentes do sindicato, cessam o seu mandato no respetivo termo.

2- Para efeitos jurídico-legais do presente estatuto, estabelece-se como abandono de funções a não comparência injustificada dos membros dos corpos gerentes a três reuniões consecutivas ou quatro interpoladas do órgão a que pertence.

3- Considera-se renúncia ou impedimento de um membro de um corpo dirigente, o seu pedido realizado através de uma declaração escrita, que demonstre esse sentido, direcionado ao presidente da mesa da assembleia-geral.

4- Compete à mesa da assembleia-geral, proceder à análise das declarações de renúncia, bem como declarar a vacatura dos cargos.

CAPÍTULO V

Assembleia-geral

Artigo 26.º

Conteúdo de competência

A assembleia-geral nos termos do presente estatuto, é o órgão que tem como competência, delinear, bem como estabelecer a sua análise e avaliação das linhas gerais quanto à política e estratégia sindical no âmbito nacional a seguir pelo SDPP, nas quais é constituído por todos os associados no pleno gozo dos direitos sindicais, competindo-lhe:

- a) Alterar os estatutos;
- b) Apreciar os recursos interpostos perante a assembleia-geral;
- c) Apreciar o orçamento e plano de atividades para o ano seguinte;
- d) Eleger e destituir os órgãos corpos gerentes do SDPP;
- e) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- f) Aprovar o relatório e contas do ano anterior, bem como o parecer do conselho fiscal;
- g) Deliberar sobre o valor da quotização sindical;
- h) Autorizar a direção nacional a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- i) Aprovar o regulamento eleitoral, bem como o regulamento disciplinar apresentado pela direção nacional;
- j) Deliberar sobre a dissolução do SDPP e a forma de liquidação do seu património;
- k) Mandatar a direção nacional para adotar as formas de ação adequadas na defesa dos interesses da classe profissional;
- l) Deliberar sobre a filiação do sindicato em organismos internacionais com objetivos análogos, e sobre a sua fusão, integração ou associação em organismos nacionais congéneres, definindo as regras dessa mesma participação.

Artigo 27.º

Reuniões

1- A assembleia-geral reunirá em sessão ordinária, de três em três anos, para estabelecer o cumprimento do disposto constante na primeira parte da alínea *d*) do artigo anterior.

2- O presidente da mesa convocará assembleia-geral e reunirá em sessão ordinária anualmente, até ao final do mês de fevereiro e novembro, para estabelecer o cumprimento, respetivamente, ao disposto previsto nas alíneas *f*) e *c*) do artigo anterior.

3- A assembleia-geral reúne-se em sessão extraordinária por convocação do presidente da mesa:

- a*) A solicitação da direção;
- b*) Sempre que a mesa da assembleia-geral o considere necessário;
- c*) Requerimento apresentado por, pelo menos, 30 % dos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- d*) Os pedidos de convocação da assembleia-geral, terão que apresentar a forma escrita, num contexto devidamente fundamentado e remetido ao presidente da mesa da assembleia-geral, deles devendo necessariamente constar uma proposta de ordem de trabalhos;
- e*) A convocação far-se-á com a antecedência mínima de 20 dias úteis, devendo a convocatória constar o dia, a hora e o local, bem como, a respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 28.º

Funcionamento

A assembleia-geral, no seu quadro de atividade, poderá funcionar em simultâneo e de forma descentralizada, por distritos ou regiões ou outros sistemas compatíveis com as deliberações a tomar.

Artigo 29.º

Mesa da assembleia-geral

1- A mesa da assembleia-geral é constituída por um presidente, três secretários e três secretários suplentes que suprirão a falta de algum membro efetivo, e é eleita em lista conjunta com a direção nacional e o conselho fiscal.

2- O presidente será substituído por um dos seus secretários, nas suas faltas ou impedimentos.

3- Compete à mesa da assembleia-geral:

- a*) Convocar as reuniões da assembleia-geral, conforme o regulamento;
- b*) Comunicar aos órgãos competentes qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- c*) Dar posse aos membros eleitos para os órgãos nacionais do SDPP;
- d*) Dirigir as reuniões da assembleia-geral;
- e*) Redigir as atas das reuniões a que preside;
- f*) Informar os associados das deliberações do órgão a que preside;
- g*) Exercer as demais atribuições que lhe foram cometidas pelos estatutos e pelos regulamentos da assembleia-geral e eleitoral.

CAPÍTULO VI

Direção nacional

Artigo 30.º

Composição

1- A direção é o órgão de administração, gestão e representação do SDPP.

2- A direção nacional é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia-geral e conselho fiscal.

3- A direção nacional terá composição em número ímpar, sendo constituída por treze elementos, nas quais um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro e os restantes secretários.

4- O presidente da direção nas suas ausências e impedimentos é substituído por um dos seus vice-presidentes.

5- O presidente, no quadro das suas competências e como principal responsável pelo seu executivo, compete-lhe a promoção e coordenação das atividades diretivas.

6- O presidente da direção bem como os restantes membros que constituem o executivo da direção, poderão exercer o cargo a tempo inteiro.

Artigo 31.º

Atribuições

1- Cabe à direção nacional a coordenação da atividade do SDPP, em conformidade com os estatutos e com as deliberações dos órgãos dirigentes nacionais.

2- Compete em especial à direção:

- a*) Aprovar o regulamento do seu funcionamento e outros regulamentos internos;
- b*) Representar o SDPP em juízo e fora dele;
- c*) Representar os associados junto das estruturas hierárquicas, órgãos de soberania, bem como em entidades nacionais e estrangeiras;
- d*) Cumprir e fazer cumprir os estatutos;
- e*) Elaborar e apresentar anualmente e com a devida antecedência, ao conselho fiscal, o relatório de atividades e as contas do ano findo, bem como o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, remetendo-os em seguida à assembleia-geral para discussão e votação;
- f*) Discutir e aprovar as grandes linhas de ação e atuação do SDPP;
- g*) Regulamentar a assistência jurídica prestada pelo SDPP aos sócios;
- h*) Promover à nomeação de grupos de trabalho para estabelecer o estudo de quaisquer problemas;
- i*) Promover a elaboração num quadro temporal atualizado quanto ao inventário anual dos bens, bem como dos valores do SDPP;
- j*) Requerer a convocação da assembleia-geral extraordinária;
- k*) Proceder à elaboração do regulamento eleitoral, bem como do regulamento disciplinar, a apresentar oportunamente para discussão e aprovação pela assembleia-geral do SDPP;

- l) Exercer nos termos do presente estatuto o poder disciplinar;
- m) Estabelecer a análise e votação de readmissão dos sócios expulsos;
- n) Coordenar a atividade sindical a nível local;
- o) Redigir as atas das reuniões;
- p) Exercer as funções, que lhe foram cometidas pelos órgãos dirigentes do SDPP e pelos presentes estatutos;
- q) Propor a alteração dos estatutos à assembleia-geral, sempre que para tal for solicitado através de requerimento devidamente fundamentado;
- r) Por proposta do executivo da direção, admitir, suspender e emitir os funcionários do SDPP, bem como fixar as respetivas remunerações, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

Artigo 32.º

Reuniões e funcionamento

A direção nacional do SDPP reunirá num plano regular por convocação do presidente ou a pedido de três dos seus membros.

Artigo 33.º

Executivo da direção nacional

- 1- O executivo da direção é composto pelo presidente, vice-presidentes e tesoureiro.
- 2- O executivo da direção nacional, no quadro das competências e atribuições, coordena a execução e a administração do exercício da atividade sindical do SDPP, no contexto em que, regula o desempenho da sua ação pelo cumprimento das decisões da assembleia-geral e da direção nacional.
- 3- Compete, em especial, ao executivo da direção:
 - a) Convocar o secretariado;
 - b) Exercer a coordenação da atividade sindical;
 - c) Redigir as atas das reuniões;
 - d) Convocar plenários nacionais de delegados sindicais;
 - e) Requerer a convocação da assembleia-geral;
 - f) Propor ao secretariado o sistema de cobrança da quotização, ouvindo o conselho fiscal;
 - g) Convocar o plenário da direção sempre que necessário;
 - h) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
 - i) Deliberar sobre os pedidos de filiação;
 - j) Administrar o quadro funcional e profissional na sede nacional do SDPP, em conformidade com a lei em vigor;
 - k) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
 - l) Promover a criação de grupos de apoio e de estudo;
 - m) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato.

Artigo 34.º

Vinculações e responsabilização

1- Para que o sindicato estabeleça vínculo jurídico e a sua subsequente responsabilização legal, é necessário que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois

membros do executivo da direção, sendo, obrigatoriamente, um deles o presidente da direção ou o tesoureiro, quando estiverem em causa compromissos financeiros ou realização de despesas.

2- A direção nacional poderá constituir mandatário para a prática de certos atos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 35.º

Destituição

1- Os membros da direção, em caso de justa causa, poderão ser destituídos pela assembleia-geral.

2- Considera-se justa causa, designadamente, o comportamento com grau de culpa realizado no exercício da atividade sindical ou fora deste, que, em termos objetivos, coloque em causa a imagem, bom nome e/ou reputação social, bem como atos que lesem materialmente a associação.

3- Estabelecida a destituição de um membro, deve de imediato o presidente da mesa da assembleia-geral, na mesma assembleia onde se consubstanciou a destituição, fazer eleger um associado que o substitua até ao final do mandato.

4- No quadro das possibilidades, se toda a direção for destituída, o presidente da mesa da assembleia-geral deverá nomear uma comissão administrativa constituída por três associados, na qual asseguram a gestão corrente do SDPP, e deverá convocar eleições a realizar no prazo de 90 dias seguidos.

5- Quando a direção for destituída e as eleições já se encontrem assinaladas, a data das eleições mantem-se inalterada.

CAPÍTULO VII

Conselho fiscal

Artigo 36.º

Composição

O conselho fiscal será constituído por cinco elementos, dos quais um presidente, dois vice-presidentes, e dois tesoureiros.

Artigo 37.º

Atribuições

- Compete ao conselho fiscal:
- a) Redigir as atas das suas reuniões;
 - b) Dar parecer sobre o sistema de quotização;
 - c) Analisar a contabilidade da associação, sempre que o entenda como conveniente;
 - d) Apresentar à direção nacional as sugestões que considere relevante(s) para a vida da associação;
 - e) Dar parecer sobre o relatório anual e contas e sobre o plano anual de atividades e orçamento;
 - f) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos em matéria económica e financeira.

CAPÍTULO VIII

Assembleia distrital

Artigo 38.º

Composição

1- A associação distrital é constituída por todos os associados que pertencem à área geográfica da direção distrital, em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A mesa da assembleia distrital, é constituída por um presidente e dois secretários.

3- O presidente da mesa da assembleia distrital, considera-se o que obtiver maior número de votos validos às eleições para a direção distrital ou regional.

4- Está confinada a responsabilidade a um dos secretários para a elaboração das atas.

Artigo 39.º

Reuniões, convocações

1- A assembleia distrital reúne ordinariamente:

- a) Uma vez por ano, até ao mês de fevereiro;
- b) De 3 em 3 anos para eleger a direção distrital.

2- A assembleia distrital reúne extraordinariamente:

- a) Por pedido do presidente da mesa da assembleia distrital;
- b) A pedido de 15% dos associados do distrito em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia distrital terão de ser devidamente fundamentados, na forma escrita, e remetidos ao presidente da mesa da assembleia distrital, deles devendo necessariamente constar uma proposta de ordem de trabalhos.

4- A convocatória far-se-á com uma antecedência mínima de 20 dias úteis, devendo a mesma constar, o dia, a hora e o local, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

5- As propostas a discutir na assembleia-geral deverão estar disponíveis para os associados com uma antecedência mínima obrigatória de 6 dias úteis antes da data da sua realização.

Artigo 40.º

Quórum

1- Para que qualquer órgão eleito se reunir e deliberar validamente é necessário que se encontrem presentes metade mais um dos seus membros.

2- A assembleia-geral, deverá reunir em primeira convocatória com 15 % dos associados. Não estabelecido o retro mencionado quórum, esta assembleia poderá reunir em segunda convocatória uma hora depois com qualquer número de associados.

CAPÍTULO IX

Direção distrital ou regional

Artigo 41.º

Direção distrital ou regional

1- Para efeitos de coadjuvar na atividade sindical e em termos representativos do SDPP junto dos associados, é conferida à direção, a possibilidade de criação, extinção de direções distritais ou regionais, em toda a extensão do território nacional.

2- Se a direção considerar que, o contexto que melhor favorece às necessidades da associação é, proceder à extinção de uma determinada direção distrital ou regional, pode, neste sentido, proceder à sua destituição, contudo, pode também promover a criação de uma nova direção distrital ou regional.

Artigo 42.º

Composição

1- As direções distritais e regionais serão constituídas por associados daqueles distritos.

2- As direções distritais e as regionais serão constituídas por um efetivo de quatro dirigentes.

3- Sem prejuízo dos números anteriores, todas as direções distritais ou regionais serão constituídas por um efetivo de sete dirigentes, quando o seu número de sócios superar os 100, e um efetivo de nove dirigentes, quando o seu número de sócios for superior a 500.

Artigo 43.º

Competências

É da competência das direções:

- a) Proceder ao levantamento das questões profissionais do(s) respetivos comandos(s) e dirigi-los à direção;
- b) Sempre que devidamente autorizado pelo presidente da direção, representar o SDPP em reuniões sindicais na região;
- c) Gerir num quadro de responsabilidade e de eficácia todos os fundos que eventualmente possam se encontrar confinados à sua disposição;
- d) Sempre que for solicitado, dar um parecer sobre as propostas de admissão de sócios dos respetivos comandos de polícia;
- e) Executar as tarefas que neles sejam delegadas, num plano dinâmico, responsável e eficaz;
- f) Proceder à elaboração do inventário de bens adstritos à respetiva delegação e mante-la atualizada;
- g) Difundir toda a informação sindical produzida com autorização ou superiormente determinada;
- h) Estabelecer contacto com os associados através da realização de reuniões periódicas, dinamizando toda atividade sindical.

Artigo 44.º

Eleições

1- A eleição para as direções distritais ou regionais, estabelece-se mediante a apresentação de lista(s) de candidatura(s) dos associados pertencentes àquele distrito ou região.

2- As listas serão apresentadas à assembleia distrital, que após análise do seu quadro legal quanto à sua composição, marcará a eleição dentro de prazo máximo de 20 dias.

3- Desse facto dará conhecimento ao presidente da direção nacional.

CAPÍTULO X

Delegados sindicais

Artigo 45.º

Delegados sindicais

1- Para efeitos do presente estatuto, considera-se delegado sindical o exercício dinâmico e de coordenação da atividade sindical executada a nível local, de acordo com as orientações gerais definidas pela direção, nas quais representa o interesse dos associados junto dos órgãos da associação.

2- Os associados que exerçam atividade profissional na correspondente área de ação a nível local (esquadra ou outros) elegerão delegados sindicais, sempre que considerarem necessário e convenientes para a defesa dos interesses profissionais, nas quais serão eleitos pela direção distrital em funções daquela unidade orgânica.

3- Se no local de trabalho existirem mais de sete associados, promove-se o ato eleitoral por escrutínio direto e secreto a realizar pelos associados de cada serviço ou unidade orgânica, no mesmo dia que ocorre as eleições para eleger os órgãos dirigentes das distritais.

4- Sem prejuízo das disposições no presente artigo, na impossibilidade da eleição do delegado aquando da eleição da direção distrital, poderá o mesmo ser eleito em qualquer altura.

5- É conferida a possibilidade de destituição e substituição dos delegados sindicais pela direção distrital da unidade orgânica, se se consubstanciar uma violação dos seus deveres, bem como comportamentos com grau de culpa em que lese os interesses, bom nome e reputação social da associação, mediante o parecer do presidente da direção do SDPP.

6- O mandado dos delegados sindicais é de três anos e podem ser renovados por um ou mais vezes.

Artigo 46.º

Composição e comunicação

Os associados que exerçam atividade profissional na correspondente área de ação a nível local, serão nomeados pela direção distrital delegados sindicais, caso não se verifique o exercício dessas funções pelo elemento da direção nacional.

Artigo 47.º

Competências do delegado sindical

1- Compete, em especial, ao delegado sindical:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os associados e o sindicato;

b) Manter os associados informados da atividade sindical, assegurando que o material informativo do sindicato lhes chegue integralmente;

c) Incentivar a filiação no SDPP;

d) Fomentar através do exemplo o gosto pelo associativismo sindical e o prestígio do sindicato;

e) Assegurar aos associados o possível apoio na resolução dos problemas e dificuldades, no quadro do companheirismo e da solidariedade da vida sindical;

f) Promover a regularidade da quotização dos associados;

g) Representar o sindicato, dentro dos poderes que lhe são conferidos;

h) Dar conhecimento à direção das mudanças dos associados;

i) Estimular a participação dos associados na vida sindical;

j) Comunicar à direção de todas as irregularidades ou problemas que afetem qualquer associado quanto às condições do seu estatuto socioprofissional;

k) Exercer as funções reconhecidas pela estrutura da direção do SDPP, na participação de reuniões do conselho distrital de delegados.

CAPÍTULO XI

Comissão eleitoral

Artigo 48.º

Comissão eleitoral

1- A composição eleitoral será constituída pelos representantes de cada uma das listas concorrentes e pelo presidente da mesa da assembleia-geral.

2- Os candidatos aos corpos dirigentes, como presidentes e vice-presidentes, não podem fazer parte desta comissão.

3- Para efeitos do presente estatuto, a comissão eleitoral será empossada, pela mesa da assembleia-geral, até 72 horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

Artigo 49.º

Competência da comissão eleitoral

É da competência da comissão eleitoral:

a) Proceder à fiscalização de todo o processo eleitoral;

b) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;

c) Proceder à análise da elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até sete dias após a sua tomada de posse;

d) Decidir, no prazo de sete dias, sobre todas as reclamações recebidas;

e) Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas onde haja irregularidades para efetuar as respetivas correções, no prazo de sete dias após comunicação;

f) Estabelecido o prazo conferido nos termos da alínea anterior, proceder nas vinte e quatro horas seguintes a aprovação definitiva das candidaturas;

g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios, até vinte e quatro horas após o encerramento das mesas de voto;

h) Decidir, no prazo de setenta e duas horas, sobre qualquer recurso interposto do ato eleitoral;

i) Informar a mesa da assembleia-geral dos resultados definitivos do ato eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

Artigo 50.º

Recurso

1- Cabe recurso do ato eleitoral para a comissão eleitoral, no prazo das setenta e duas horas.

2- Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia-geral.

Artigo 51.º

Campanha eleitoral

1- O período de campanha eleitoral, tem início no primeiro dia após o prazo limite da entrega das listas e termina quarenta e oito horas antes da realização do ato eleitoral.

2- É conferido num quadro de igualdade às diferentes listas concorrentes ao ato eleitoral, a utilização dos serviços da associação.

Artigo 52.º

Princípio geral das eleições

1- As eleições para os corpos dirigentes do SDPP e as votações efetuam-se sempre por escrutínio secreto, na qual participam os associados que se encontram no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A mesa da assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal são eleitos em assembleia-geral ordinária, pelo sistema maioritário, e lista completa.

3- Não é permitido ao(s) associado(s) a candidatura por mais de uma lista, sendo obrigatória a apresentação de declaração, individual ou coletiva, de aceitação de candidatura.

4- Considera-se eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos expressos.

CAPÍTULO XII

Receitas, despesas e princípios orçamentais

Artigo 53.º

Património receitas

1- O património do SDPP é constituído por bens móveis e imóveis bem como os rendimentos adquiridos desses bens.

2- Constituem receitas do sindicato:

a) As quotas dos associados;

b) Os rendimentos dos bens imóveis e móveis integrados no seu património;

c) De doações ou patrocínios;

d) Os subsídios fornecidos por entidades estatais ou privados;

e) As receitas extraordinárias adquiridas no âmbito de iniciativas exercidas pelos associados ou pelos órgãos do sindicato.

3- O património do SDPP é insuscetível de divisão ou partilha.

4- A expulsão ou saída de qualquer membro pertencente ao SDPP, não confere o direito a qualquer reembolso de quotas ou património do sindicato.

Artigo 54.º

Despesas

1- As receitas do sindicato terão as seguintes aplicações prioritárias:

a) Proceder ao pagamento de todas as despesas e encargos do sindicato;

b) Constituir um fundo monetário de reserva nacional, no valor de 2 % obtido das receitas de quotização, para situações relevantes e ou graves que justifiquem a sua movimentação, aprovado pela direção.

Artigo 55.º

Princípio orçamentais

1- O SDPP regula a sua atividade orçamental, tendo por base na sua ação o princípio da unidade e da universalidade das receitas e despesas, através da existência de uma única contabilidade e de um orçamento nacional.

2- O poder de decisão orçamental cabe à direção nacional.

3- Aquando da elaboração dos orçamentos, a direção deverá ter em consideração a garantia para cumprimento das despesas correntes e de funcionamento nacional, regional e distrital.

Artigo 56.º

Gestão e contabilidade

1- A contabilidade e período de gestão financeira do SDPP serão ajustados ao ano civil, devendo ser adotada uma metodologia de escrituração simples e uniforme, a todos os níveis de execução.

2- O relatório das contas e o orçamento deverão ser elaborados com a devida antecedência, a fim de poderem ser apreciados pelos órgãos estatutariamente competentes.

CAPÍTULO XIII

Fusão e dissolução

Artigo 57.º

Requisitos especiais

A fusão ou dissolução do SDPP só pode ser decidida em assembleia-geral convocada para o efeito, com o número de associados nunca inferior a 35 % do total de associados da associação, e tem de ser aprovada por maioria simples dos sócios, através de voto secreto ou por correspondência.

Artigo 58.º

Destino do património

A assembleia-geral que deliberar da fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo em caso algum, os bens do SDPP ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO XIV

Quotização

Artigo 59.º

Quotização

1- A quotização será fixada pela assembleia-geral, mediante proposta da direção, conforme anexo único.

2- Para efeitos de cobrança das quotas, será efetuado mediante desconto direto no vencimento do associado por intermédio da direção nacional da PSP, na qual depositará por transferência bancária na conta do SDPP.

CAPÍTULO XV

Alteração de estatutos

Artigo 60.º

Alteração de estatutos

1- Os estatutos só poderão ser alterados em assembleia-geral especificamente convocada para esse efeito, desde que essa intenção constitua um ponto expresso da sua ordem de trabalhos.

2- Para efeitos de aprovação de alteração de estatutos é

necessário o aprova­mento de três quartos dos votos dos presentes.

3- As propostas de alterações a submeter à assembleia-geral devem estar disponíveis, para consulta, com pelo menos vinte dias de antecedência, relativamente à data da realização da mesma.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Artigo 61.º

Direito subsidiário

A resolução dos casos/dúvidas não previstos ou omis­sos que se venham a levantar na sequência da aplicação dos presentes estatutos, serão resolvidos, subsidiariamente pela legislação relativa ao ordenamento jurídico das associações sindicais e legislação relativa ao exercício da liberdade sindical e de negociação coletiva da PSP.

Registado em 4 de abril de 2019, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 188 do livro n.º 2.

Associação Sindical dos Conservadores dos Registos - ASCR - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 10 de novembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2004.

Artigo 20.º

(Competência da assembleia geral)

Compete à assembleia geral, nomeadamente:

- a) Estabelecer a jóia de inscrição e o valor da quota e tempo de seu pagamento;
- b) Deliberar sobre sócios honorários;
- c) Apreciar os recursos para ela interpostos;
- d) Apreciar a conduta dos restantes órgãos da associação ou de qualquer um dos seus elementos, podendo deliberar sobre a sua destituição pela maioria qualificada de dois terços;
- e) Deliberar a alteração dos estatutos ou a dissolução e destino dos bens da ASCR, para o que também é necessária a deliberação por maioria de dois terços dos presentes;
- f) Avocar a si a elaboração de regulamentos estabelecidos pelo conselho directivo;
- g) Votar o relatório e contas de cada ano económico até 31 de março de cada ano e aprovar o orçamento para o ano subseqüente até 30 de novembro;
- h) Aprovar orçamentos extraordinários para despesas não previstas;
- i) Resolver os diferendos entre órgãos da ASCR ou entre esta e os seus associados;

- j) Fixar as condições de utilização do fundo de greve;
 k) Autorizar o conselho directivo a contrair empréstimos ou a fazer contratos de duração superior ao fim do seu mandato;
 l) Deliberar sobre qualquer assunto que seja considerado de superior interesse para a ASCR ou possa afectar gravemente a sua actividade.

Artigo 24.º

(Composição e atribuições do conselho directivo)

1- O conselho directivo é composto por um presidente, designado como presidente da ASCR, um secretário-geral, um tesoureiro e dois vogais.

2- Compete ao conselho directivo dirigir toda a actividade da ASCR em conformidade com a lei, os presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral, constituindo o órgão executivo da ASCR.

- 3- Declarar a greve.
 4- Exercer todas as atribuições e competências da ASCR que por disposição especial não pertençam a outro órgão.
 5- O conselho directivo obriga a ASCR através da assinatura de dois membros do mesmo conselho directivo, sendo uma delas a do seu presidente, que todavia pode delegar os seus poderes noutros membro do conselho directivo.
 6- Na falta, impedimento ou cessação de funções do presidente as obrigações e a representação interna e externa da ASCR passam a ser exercidas pelo secretário-geral.
 7- A movimentação de contas bancárias, cheques, recibos de quitação e outros documentos semelhantes é feita pelo tesoureiro e na carência deste pelo secretário-geral.

Registado em 4 de abril de 2019 ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 188 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato da Defesa dos Profissionais de Polícia - SDPP - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 13 de março de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - Joaquim André de Sousa Ribeiro.
 Vice-presidente - Anselmo Fernando Gonçalves Cardoso; André Filipe Caetano Sousa.
 Tesoureiro - Marco Pereira Cardoso.
 Secretário - Alexandre Miguel Rodrigues Martins.
 Ricardo Gomes Ferreira.
 Ricardo Jorge Ferreira Monteiro.
 Samuel José Azevedo Miranda.
 André Filipe Pimentel Morais.
 Bruno Miguel Carita Mendes Cavaca.
 Sofia Lenarovna Gabdrakhmanova.
 Rúben Daniel Almeida Couceiro.
 Joaquim Luís de Oliveira Nunes.

Vice-presidente Zona Norte	Arlindo Jorge Alpoim Miranda
Vice-presidente Zona Centro	Tiago Filipe Teixeira Silva
Vice-presidente Zona Sul	João Manuel Brás Palma
Vice-presidente CM Lisboa	Eduardo Manuel Oliveira Correia Martins
Vice-presidente CM Porto	Paulo Fernando Monteiro de Barros
Vice-presidente Açores	José Augusto Lopes Monteiro
Vice-presidente Madeira	Carlos Manuel da Silva Pragana
Vice-presidente DN	Carlos Manuel Lopes Pereira
Vice-presidente aposentados	Carlos Manuel Sequeira Carolino
Vogal	Francisco José Aranha Rosado
Vogal	Felisberto Anjos Borges

Sindicato dos Oficiais de Polícia, da Polícia de Segurança Pública - SOP/PSP - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 2 de março de 2019 para o mandato de três anos.

Cargo	Nome
Presidente	Carlos Manuel Sequeira Carolino
Secretário-geral	Vitor Manuel Rosa Antunes
Tesoureiro	José Manuel Rodrigues André

Sindicato Nacional dos Psicólogos - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 18 de março de 2019 para o mandato de dois anos.

Ana Isabel Machado Ribeiro.
 Isabel Patricia Henriques Vilarinho Filipe.
 Ivo Ruben Correia Serra.
 João Filipe Madeira da Silva Freire.
 Maria Otilia Teixeira Barbosa.
 Marisa Macedo Torres.
 Marta Reis de Almeida.
 Sílvia Manuela Marques Silva,

União dos Sindicatos Independentes - USI - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de março de 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Luís Rijo Fernandes - Cartão de cidadão n.º 04129730 - SICOMP.

Vice-presidente - Manuel António Lopes - Cartão de cidadão n.º 02750485 - ASPAS.

Tesoureiro - Jorge Manuel V. Oliveira - Cartão de cidadão n.º 10042232 - ASSIFECO.

Vogal - António Carita Franco - Cartão de cidadão n.º 05399968 - SINERGIA.

Vogal - Paulo de Carvalho - Cartão de cidadão n.º 08101956 - SITAS.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Federação Nacional do Comércio - FNC - Cancelamento

Por sentença proferida em 4 de fevereiro de 2019 e transitada em julgado em 4 de março de 2019, no âmbito do Processo n.º 3178/18.3T8BCL, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Braga - Juízo do Trabalho de Barcelos - Juiz 2, movido pelo Ministério Público contra a Federação Nacional do Comércio - FNC, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção

judicial da referida federação por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo código, a publicação da identidade dos membros da direção desde a sua constituição em 2006.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Federação Nacional do Comércio - FNC, efetuado em 6 de agosto de 2006, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de fevereiro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Efectivos	
Presidente	UNIMARKETING - Marketing, Comercialização de Bens Consumo e Serviços. Promocionais, Cooperativa de Responsabilidade Limitada Representado pelo Eng.º João Manuel Lança Vieira Lopes
Vice-presidente	Sogenave - Sociedade Geral de Abastecimento à Navegação e Indústria Hoteleira, SA Representado pelo Dr. Carlos Alberto dos Santos Martins Moura
Tesoureiro	Abel Narciso Jorge, SA Representado por José Augusto Bouça Jorge

Vogal	Calheiros de Carvalho & Filhos, L. ^{da} Representado por José António Lopes Calheiros de Carvalho
Vogal	Aqui é Fresco - Sociedade de Desenvolvimento Retalhista, SA Representado pela Dr.ª Carla Filipa Campos Pedroso Santos Esteves

Suplentes	
1.º Suplente	Armazéns de Merceria A. Monteiro, S A Representado pelo Eng.º Lúcio António da Costa Monteiro
2.º Suplente	Ezequiel Martins, L. ^{da} Representado pelo Dr. Pedro Martins

Associação Comercial Empresarial e Serviços dos Concelhos de Santarém, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo e Chamusca - ACES - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de janeiro de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - Hugo José Pereira Marques Pedrosa.

Vice-presidente - SPRINGBELIEVERS, L.^{da}, representada por David Carlos Jorge Dias.

Tesoureiro - Perez & Graça, L.^{da}, representada por Nuno Miguel da Conceição Umbelino.

Secretário - Tiago Soares Lopes, Unipessoal, L.^{da}, representada por Tiago Miguel da Ponte Soares Lopes.

Vogais - Sancho Mesquita, Unipessoal, L.^{da}, representada por Sancho Filipe Ferreira Mesquita.

NUTSOFT, Unipessoal, L.^{da}, representada por André Filipe Madeira Raimundo Malaca Vicente.

Paula Soares Fernandes, Unipessoal, L.^{da}, representada por Ana Paula Soares Fernandes.

Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de julho de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - Coca-Cola European Partners Portugal, Unipessoal, Limitada, representada por Márcio Paulo da Rocha Cruz.

Vice-presidente - Sumol + Compal Marcas, Sociedade Anónima, representada por João Paulo Duque Pereira Monteiro Marques.

Vogal - EAA - Refrigerantes e Sumos, Sociedade Anónima, representada por Benito Perez Perez.

Vogal - Super Bock Bebidas, Sociedade Anónima, representada por Maria Alves Machado de Sousa Macedo.

Vogal - Unilever FIMA, Limitada, representada por Miguel José Pires Jacinto de Mira.

Vogal - Schweppes Portugal, Unipessoal, Limitada, representada por Carlos de la Revilla Garcia.

Vogal - Coca Cola Iberia - Companhia de Servicios de Bebidas Refrescantes, S.L., representada por Tiago Leitão Santos Lima.

Vogal - Pepsico Iberia Servicios Centrales, S.L., representada por Paloma Temiño de Dios.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Trust In News, Unipessoal L.^{da} - Constituição

Estatutos aprovados em 13 de março de 2019.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Trust In News, Unipessoal L.^{da}, com sede na Rua da Fonte da Caspolima - Quinta da Fonte - Edifício Fernão Magalhães, n.º 8, 8 A e 8 B 2770-190 Paço de Arcos, concelho de Oeiras, aprovam, nos termos da lei, os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

CAPÍTULO I

Coletivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

1- O plenário dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho e constitui o seu órgão deliberativo.

2- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado

nos seus direitos em virtude de participar na constituição da comissão de trabalhadores (CT), na aprovação dos seus estatutos, de eleger ou ser eleito e de exercer o respetivo mandato na mesma comissão.

Artigo 2.º

Direitos dos trabalhadores

Todos os trabalhadores têm o direito de eleger, ser eleitos para a comissão de trabalhadores, subscrever projetos de alteração aos respetivos estatutos, apresentar requerimentos de convocatória de plenários e listas concorrentes aos atos eleitorais, tomar parte nos plenários e outras reuniões para que sejam convocados e reclamar perante os órgãos seus representantes dos atos que considerarem lesivos dos seus direitos ou constituam infração aos estatutos.

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo

1- São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário dos trabalhadores;
- b) A comissão de trabalhadores;
- c) A comissão eleitoral;
- d) As subcomissões de trabalhadores, quando existam.

Artigo 4.º

Competências do plenário dos trabalhadores

Compete ao plenário dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Aprovar as alterações aos estatutos da CT;
- b) Eleger e destituir a CT e aprovar o respetivo programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo 5.º destes estatutos.

Artigo 5.º

Convocação do plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) A pedido de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com indicação da ordem de trabalhos e fundamentação da convocatória. O plenário convocado nos termos da alínea b) só poderá deliberar validamente com a presença de mais de metade dos subscritores da convocatória da reunião.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário dos trabalhadores será convocado com a antecedência mínima de 48 horas, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informações da CT e ou enviados por mensagem eletrónica a todos os trabalhadores da empresa com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciar a atividade desenvolvida pela CT e tratar de outros assuntos relevantes; e reúne-se extraordinariamente por convocação feita nos termos do artigo 5.º dos presentes estatutos.

Artigo 8.º

Plenário de trabalhadores convocado de emergência

1- O plenário dos trabalhadores reúne de emergência sempre que a CT entenda ser necessário tomar posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para o plenário dos trabalhadores de emergência são enviadas por mensagem eletrónica a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário dos trabalhadores

1- O plenário dos trabalhadores delibera com base na votação de propostas ou moções que sejam apresentadas pelos trabalhadores da empresa presentes.

2- As deliberações são aprovadas por maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- É exigida a maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da CT ou das subcomissões ou de algum ou alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário dos trabalhadores

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- É obrigatória a votação por voto secreto para:

- a) Aprovar as alterações aos estatutos da CT;
- b) Eleger e destituir a comissão de trabalhadores ou a subcomissão de trabalhadores;
- c) Destituir qualquer membro da comissão ou subcomissão de trabalhadores;
- d) Decidir sobre a adesão da CT a qualquer comissão coordenadora.

4- O plenário dos trabalhadores, por sua iniciativa ou por proposta da CT, pode decidir o recurso à votação por voto secreto sobre outras matérias que, pela sua natureza, devam ser decididas por esta forma de votação.

5- A votação sobre as matérias referidas no número 3 é feita de acordo com o previsto na lei e no regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.

Artigo 11.º

Discussão em plenário dos trabalhadores

São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário dos trabalhadores as deliberações sobre as seguintes matérias:

- 1- Destituição da CT e subcomissão ou de algum ou alguns

dos membros destas;

2- Aprovação das alterações aos estatutos e do regulamento eleitoral.

Artigo 12.º

Realização de plenários no local de trabalho

1- A CT deve comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, hora e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

2- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

CAPÍTULO II

Natureza, sede, direitos, deveres e garantias da comissão de trabalhadores e dos seus membros

Artigo 13.º

Natureza e sede da CT

1- A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das suas atribuições e competências, previstas na Constituição da República, na lei e nos presentes estatutos.

2- A CT tem a sua sede de funcionamento no estabelecimento da empresa situado Rua da Fonte da Caspolima - Quinta da Fonte - Edifício Fernão Magalhães, n.º 8, 8 A e 8 B 2770-190 Paço de Arcos, concelho de Oeiras.

Artigo 14.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério competente pela área laboral.

2- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado pela maioria dos seus membros, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º

Artigo 15.º

Direitos da CT

Constituem, nomeadamente, direitos da CT, nos termos da lei e dos presentes estatutos:

a) Receber do órgão de gestão da empresa todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, nas alterações das condições de trabalho e nos planos e ações de formação.

Artigo 16.º

Deveres da CT

A CT tem os seguintes deveres:

a) Organizar e mobilizar os trabalhadores na defesa dos seus interesses, contribuindo para a sua coesão;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo da atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento dos trabalhadores e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade empregadora, do órgão de gestão da empresa e das entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover a mobilização e coesão dos trabalhadores, a sua intervenção democrática na vida da empresa.

2- A CT exerce o controlo de gestão da empresa, nos termos previstos na Constituição da República, na lei e nos presentes estatutos.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e competências e dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Exercício do direito à informação e consulta

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação, que deve ser prestada regularmente à CT, recai sobre o órgão de gestão da empresa e abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamentos;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o

balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que a justificam.

5- A comissão de trabalhadores ou a subcomissão solicita por escrito ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias abrangidas pelo direito à informação.

6- A informação é prestada por escrito no prazo de 8 dias ou de 15 dias se a sua complexidade o justificar.

7- O empregador, em caso de consulta à comissão de trabalhadores, solicita por escrito o seu parecer, que deve ser emitido no prazo de 10 dias a contar da receção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à complexidade da matéria.

8- Caso a comissão de trabalhadores solicite informação complementar sobre a matéria da consulta, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da prestação desta informação, por escrito ou em reunião em que a mesma ocorra.

9- O dever de consulta considera-se cumprido uma vez decorrido o prazo referido no número 7 sem que o parecer tenha sido emitido.

10- Quando esteja em causa decisão tomada pelo empregador no exercício de poderes de direção, orientação e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de consulta da CT

O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores antes de praticar os seguintes atos, sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- e) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
- f) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;
- g) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa.

Artigo 21.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do controlo de gestão, a comissão de traba-

lhadores pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho, nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Exercício do direito de participação nos processos de reestruturação

A CT participa nos processos de reestruturação da empresa, tendo o direito a:

- a) Obter informação do órgão de gestão e proceder a consultas prévias sobre as formulações dos planos ou projetos de reestruturação;
- b) Obter informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;
- c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Com vista à defesa dos direitos e interesses profissionais dos trabalhadores, a CT goza, entre outros, dos seguintes direitos:

- a) Ter conhecimento dos processos disciplinares individuais e emissão de parecer prévio à decisão sobre eles, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, despedimento por inadaptação ou despedimento por extinção do posto de trabalho através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Intervir em processos que envolvam redução ou suspensão da prestação de trabalho e no acompanhamento da medida;
- d) Receber a comunicação de contratos a termos celebrados e do respetivo motivo justificativo, bem como de cessação de contratos a termo;
- e) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem direito a participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

a) Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contato direto com os trabalhadores.

2- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pelo órgão de gestão da empresa, bem como efetuar a distribuição dos mesmos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

3- Os direitos previstos neste artigo são exercidos sem prejuízo do regular funcionamento da empresa.

4- A CT tem direito a instalações adequadas e a meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 26.º

Crédito de horas

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de 25 horas mensais.

2- Cada um dos membros da subcomissão de trabalhadores dispõe de um crédito 8 horas mensais.

3- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo inclusivamente para efeitos de retribuição.

4- Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Artigo 27.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- A ausência do trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores que exceda o crédito de horas considera-se justificada e conta como tempo de serviço efetivo, salvo para efeitos de retribuição.

2- A CT deve comunicar ao empregador, por escrito, as datas e o número de dias em que um ou mais membros necessitam de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao 1.º dia de ausência, sob pena de aquele poder injustificar as faltas.

Artigo 28.º

Proteção legal

Os membros da CT, subcomissões e comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial a prevista na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 29.º

Proteção em caso de procedimento disciplinar

A suspensão preventiva dos membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras não obsta a que os mesmos tenham acesso a locais e exerçam atividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

Artigo 30.º

Proteção em caso de transferência

O trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Artigo 31.º

Justificação e controlo judicial em matéria de confidencialidade de informação

1- A qualificação de informação como confidencial, a não prestação de informação ou a não realização de consulta deve ser fundamentada por escrito, com base em critérios objetivos, assentes em exigências de gestão.

2- A qualificação como confidencial da informação prestada, a recusa de prestação de informação ou a não realização de consulta pode ser impugnada pela estrutura de representação coletiva dos trabalhadores em causa, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

CAPÍTULO III

Constituição da comissão de trabalhadores

Artigo 32.º

Constituição da CT e aprovação dos estatutos

1- A constituição e a aprovação dos estatutos da comissão de trabalhadores são deliberadas pelos trabalhadores da empresa, por voto secreto e em simultâneo, com votos distintos para cada uma, dependendo a validade da constituição da CT da validade da aprovação dos estatutos.

2- A deliberação de constituir a comissão de trabalhadores deve ser tomada por maioria simples dos votantes, sendo suficiente para a aprovação dos estatutos a deliberação por maioria relativa.

3- A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias pela comissão eleitoral ou por, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade

e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

4- O regulamento da votação deve ser elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

5- Os projetos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, devendo ser publicitados com a antecedência mínima de 5 dias úteis.

6- O disposto nos números anteriores é aplicável à alteração de estatutos, com as necessárias adaptações.

7- Os membros da CT e das subcomissões de trabalhadores são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, por voto direto e secreto.

8- A eleição dos membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores decorre em simultâneo, sendo aplicável o disposto nos artigos 431.º e 432.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.

9- Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

Artigo 33.º

Votação da constituição e aprovação dos estatutos da CT

1- A identidade dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação deve constar de caderno eleitoral constituído por lista elaborada pelo empregador, discriminada.

2- O empregador entrega o caderno eleitoral aos trabalhadores que convocaram a assembleia, no prazo de 48 horas após a receção de cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação nas instalações da empresa.

3- A votação decorre de acordo com as seguintes regras:

a) A mesa de voto dirige a respetiva votação e é composta por dois trabalhadores da empresa eleitos em plenário.

b) Cada grupo de trabalhadores proponente de um projeto de estatutos pode designar um representante para cada mesa, para acompanhar a votação.

c) As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

d) A votação decorre entre as 10h00 e as 19h00 do dia marcado para o efeito, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

e) A votação deve, na medida do possível, decorrer simultaneamente em todas as secções de voto.

Artigo 34.º

Procedimento para apuramento do resultado

1- A abertura das urnas de voto para o respetivo apuramento deve ser simultânea em todas as secções de voto, ainda

que a votação tenha decorrido em horários diferentes.

2- A identidade dos votantes deve ser registada em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

3- Os membros da mesa de voto registam o modo como decorreu a votação em ata, que, depois de lida e aprovada, rubricam e assinam no final.

4- O apuramento global das votações da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos é feito pela comissão eleitoral, que lavra a respectiva ata, nos termos do número 3.

5- A comissão eleitoral referida no número anterior é eleita em plenário de trabalhadores ou, em alternativa, constituída por um representante dos proponentes de projetos de estatutos e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a assembleia constituinte.

6- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar do apuramento, comunica o resultado da votação ao empregador e afixa-o, bem como cópia da respetiva ata, no local ou locais em que a votação teve lugar.

Artigo 35.º

Adesão e revogação de adesão a comissão coordenadora

À adesão ou revogação de adesão da comissão de trabalhadores a uma comissão coordenadora é aplicável o disposto no número 1 do artigo 433.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Composição e funcionamento da CT

Artigo 36.º

Composição

1- A CT é composta por três elementos enquanto o número total de trabalhadores da TIN for inferior a 200. Se o número de trabalhadores ultrapassar os 200, a CT será constituída por cinco elementos (três efetivos e dois suplentes).

2- Em caso de impedimento, renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a substituição deste faz-se pelo elemento seguinte da lista a que o mesmo pertencia.

3- Se por extinção dos mandatos dos membros efetivos e suplentes a CT não tiver quórum para funcionar, ou se esta for destituída, deverá realizar-se, no prazo de 60 dias, a eleição de nova comissão nos termos do regulamento constante no anexo aos presentes estatutos.

Artigo 37.º

Duração do mandato

1- O mandato dos elementos da CT é de dois anos.

2- A CT mantém-se em funções até ser substituída por outra, não podendo exceder o período de quatro anos, sendo, porém, permitidos mandatos sucessivos.

Artigo 38.º

Perda de mandato

Perde o respetivo mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

Artigo 39.º

Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias:
 - a) Sempre que ocorram motivos justificativos;
 - b) A requerimento de, pelo menos, dois dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 40.º

Prazo da convocatória

- 1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e locais pré-fixados na sua primeira reunião.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas de forma a possibilitar a presença de todos os seus elementos.

Artigo 41.º

Deliberações da CT

- 1- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos elementos presentes.
- 2- As deliberações são válidas com a presença da maioria absoluta dos elementos da CT.

Artigo 42.º

Delegação de poderes entre membros da CT

- 1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua representação, mas essa delegação só produz efeitos para uma única reunião da CT.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 43.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 44.º

Coordenação da CT e deliberações

- 1- A CT poderá eleger um coordenador na sua primeira reunião após a tomada de posse ou em qualquer momento do seu mandato, cabendo-lhe decidir as funções que delegasse coordenador.
- 2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso para o plenário de trabalhadores,

em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 45.º

Destituição da CT

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.
- 2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.
- 3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.
- 5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.
- 7- Aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

CAPÍTULO V

Dos meios financeiros

Artigo 46.º

Financiamento da CT

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos por parte da CT;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 2- O financiamento não pode, em nenhuma circunstância, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da TIN.

Artigo 47.º

Destino do património

Em caso de extinção ou dissolução da CT, o respetivo património, caso exista, será entregue a uma instituição de solidariedade social a ser designada pela CT extinta.

CAPÍTULO VI

Subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras

Artigo 48.º

Subcomissão de trabalhadores

- 1- Nos estabelecimentos da empresa com 10 ou mais trabalhadores, poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.
- 2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores deve coincidir com o da CT.

3- A CT reunirá semestralmente com as subcomissões de trabalhadores, quando existam.

4- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

A CT poderá articular a sua ação com comissões de trabalhadores da região ou do mesmo setor de atividade para constituição de uma comissão coordenadora.

CAPÍTULO V

Da comissão eleitoral

Artigo 50.º

Composição da comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por dois trabalhadores da empresa eleitos em plenário (os quais não podem subscrever nem pertencer a qualquer lista concorrente ao ato eleitoral para a CT) e tem um mandato de duração igual ao da CT, cessando funções na data de posse da nova comissão eleitoral.

Artigo 51.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à CE convocar as eleições para a comissão de trabalhadores com uma antecedência mínima de 15 dias, conduzir e supervisionar o processo eleitoral, elaborar a ata de apuramento global das votações e afixá-la nos locais onde a votação teve lugar e comunicar o resultado das votações ao empregador e ao ministério responsável pela área laboral.

ANEXO

Regulamento eleitoral

(Para eleição da comissão de trabalhadores da Trust In News, Unipessoal L.^{da}, e aprovação dos respetivos estatutos)

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 2.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que exercem a sua atividade em locais onde não exista mesa de voto ou que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

Artigo 3.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido pela comissão eleitoral (CE).

Artigo 4.º

Cadernos eleitorais

1- A empresa deve entregar os cadernos eleitorais aos subscritores da convocatória da votação no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa.

2- Os cadernos eleitorais devem conter o nome dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação.

Artigo 5.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias úteis sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e ou difundida por mensagem eletrónica para todos os trabalhadores.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa até cinco dias úteis a partir da data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação deve ser divulgado o respetivo regulamento.

6- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação, sem prejuízo do disposto neste regulamento.

Artigo 6.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da comissão de trabalhadores (CT) os trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por uma sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias úteis antes da data marcada para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral.

6- A CE entrega aos apresentantes um comprovativo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 7.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias úteis, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos da CT, devendo notificar de imediato o 1.º proponente, no caso de se verificar qualquer irregularidade.

3- As irregularidades e violações dos estatutos e ou deste regulamento detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da respetiva notificação.

4- A candidatura que, findo o prazo referido no número anterior, continuar a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos ou neste regulamento é definitivamente rejeitada por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue ao 1.º proponente.

Artigo 8.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia útil anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, aprovada pela CE de acordo com a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 9.º

Local e horário da votação

1- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- A votação é efetuada durante as horas de trabalho.

3- A votação decorre entre as 10 e as 19 horas do dia marcado para o efeito.

4- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

5- Em empresa com locais de trabalho geograficamente dispersos, a votação e o apuramento realizam-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

Artigo 10.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- Os trabalhadores têm o direito de votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 11.º

Composição das mesas de voto

1- As mesas são compostas pelos membros da comissão eleitoral, que dirigem a votação, ficando para esse efeito dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

3- Os delegados de cada candidatura, quando existam e tenham estado presentes na mesa, devem assinar a respetiva ata de apuramento.

Artigo 12.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto em meia folha de papel A4 branco.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas em quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária e por correio eletrónico, boletins de voto aos trabalhadores com o direito de votar por correspondência.

Artigo 13.º

Ato eleitoral

1- Compete às mesas de voto dirigirem os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, os membros da CE mostram aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que a mesma não está viciada. Seguidamente fecham a urna e procedem à respetiva selagem.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o a um membro da CE, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pelas áreas do estabelecimento que lhes sejam atribuídas, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Artigo 14.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são enviados à CE por correio (incluindo o correio eletrónico) e devem chegar à sede da empresa até à hora do fecho da votação.

2- A CE procede à contagem dos votos por correspondência, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 15.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 16.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 17.º

Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado e comunicados ao empregador os resultados da votação.

2- A CE deve, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da CT e dos respetivos estatutos ou suas alterações, juntando cópias certificadas dos estatutos, bem como das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

Artigo 18.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou dos estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto de impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

Registado em 5 de abril de 2019, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 37 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Trust In News, Unipessoal L.ª - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 13 de março de 2019 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Marcos Borga.

Luísa Oliveira.

Cristina Sanches.

Registado em 5 de abril de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 37 do livro n.º 2.

Faurecia - Sistemas de Interior de Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores

eleitos em 22 de março de 2019 para o mandato de quatro anos.

Daniel Cardoso Bernardino.
Bruno Miguel Silva Semeano.
Leandro Alexandre Marques dos Santos.

Valdemar José Cristóvão Palmela.
Bruno Alexandre Zagal Quaresma Simões.

Registado em 9 de abril de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 37 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Monção - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Norte - STTS, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Monção.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 2 de junho de 2019, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Autarquia: Câmara Municipal de Monção.
Morada: Largo de Camões 4950-444 Moção.»

Silva - Confecções, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos

representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Silsa - Confecções, SA:

«Serve a presente comunicação enviada com antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, para informar que no dia 26 de junho de 2019, será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: Silsa - Confecções, SA.
Morada: Rua da Estrada, 915 - 4750-006 Abade de Neiva/Barcelos.»

(Seguem as assinaturas de 52 trabalhadores.)

Câmara Municipal de Ponte de Lima - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Norte - STTS ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Ponte de Lima.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 setembro, que no dia 2 de junho de 2019, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome completo da empresa: Câmara Municipal de Ponte de Lima.

Morada: Praça da República Ponte de Lima - 4990-062.»

Amorim Revestimentos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Amorim Revestimentos, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato dos Operários Corticeiros

do Norte informa, V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde e segurança no trabalho na empresa Amorim Revestimentos, SA, sita na Rua do Ribeirinho, n.º 202 - Fial, Apartado 13, 4536-907 S. Paio de Oleiros, Concelho de Santa Maria da Feira, no dia 12 de julho de 2019.»

Barbot - Indústria de Tintas, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE - NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de março de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Barbot - Indústria de Tintas, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 3 de julho de 2019, realizar-se-á na empresa Barbot - Indústria de Tintas, SA, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»