



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS	2561
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	2562
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares)	2564
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas)	2567

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras	2567
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras	2569

- Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outra	2571
- Contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras	2577
- Acordo de empresa entre a Verallia Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado	2581
- Acordo de empresa entre a United European Car Carriers, Unipessoal L. ^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial/texto consolidado	25; 9
- Acordo de empresa entre a Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial e outras	2609
- Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Alteração	2611
- Acordo de adesão entre a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal ao acordo de empresa entre a mesma empresa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros	2611
- Acordo de adesão entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA	2612

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 dos Técnicos da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais - SinDGRSP - Constituição	2614
- Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Alteração	2623

II – Direção:

- Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Eleição	2647
- Sindicato dos Técnicos da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais - SinDGRSP - Eleição	2648
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira - Eleição	2649

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico - Eleição	2649
- ARAN - Associação Nacional do Ramo Automóvel - Eleição	2649

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Huf Portuguesa, L.da - Eleição	2650
- EFACEC - Engenharia e Sistemas, SA - Eleição	2650
- Armatis LC Portugal, L.da - Eleição	2650
- ICP - Autoridade Nacional de Comunicações - ANACOM - Eleição	2651
- Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada - Eleição	2651

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Metropolitano de Lisboa, EPE - Convocatória	2652
- Microplásticos, SA - Convocatória	2652

II – Eleição de representantes:

- GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.da - Eleição	2652
- Renault Cacia, SA - Eleição	2653
- ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.da - Eleição	2653
- SGL Composites, SA - Eleição	2653
- BLB - Indústrias Metalúrgicas, SA - Eleição	2653

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

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.mtsss.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

As alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018, abrangem as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS requereu a exten-

são das alterações da convenção na área da sua aplicação às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, 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 pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 35 925 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 91,7 % são mulheres e 8,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 19 033 TCO (53 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 16 892 TCO (47 % do total) as remunerações

nerações são inferiores às convencionais, dos quais 93,6 % são mulheres e 6,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades (-3,2 % entre P90/P10 e - 3,0 % entre P90/P50).

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

As retribuições previstas nos níveis 15 a 18 da «Tabela A» do anexo V da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, as retribuições convencionais referidas apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

À semelhança das anteriores extensões, a presente extensão não é aplicável às relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia e trabalhadores ao seu serviço, nem aos trabalhadores filiados no SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, nem a trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FENPROF - Federação Nacional dos Professores, pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, na sequência da oposição das referidas associações sindicais.

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 26, de 22 de maio 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 pelo 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 Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018, são estendidas no território do Continente:

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

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

2- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados no SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, nem a trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FENPROF - Federação Nacional dos Professores, pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

3- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2019.

21 de junho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indús-

tria Alimentar pelo Frio e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2019, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos de pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo 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 as mesmas atividades.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor, direta e indiretamente, 1090 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 56,3 % são homens e 43,7 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 339 TCO (31,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 751 TCO (68,9 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 47,1 % são homens e 52,9 % 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 1,6 % 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.

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

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 ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 24,

de 15 de maio de 2019, na sequência do qual deduziram oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços. A FESAHT põe-se à emissão da portaria de extensão alegando, em síntese, que é outorgante de contrato coletivo no mesmo âmbito com portaria de extensão e que a convenção a estender contém disposições que considera mais gravosas para os trabalhadores. Em alternativa, a federação requer a exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados. A FEPACES opõe-se à extensão alegando, igualmente, que a convenção a estender contém cláusulas prejudiciais para os trabalhadores e que em consideração aos princípios da liberdade de filiação sindical, do direito à autonomia negocial e à contratação coletiva, os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela oponente devem ser excluídos do âmbito de aplicação da extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Considerando ainda que o âmbito de aplicação previsto na alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às federações sindicais oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos nelas inscritos, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

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, salvaguardando que as retribuições do nível X da tabela salarial prevista no anexo I da convenção, para as categorias de praticante e aprendiz, apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, nos termos do artigo 275.º do Código do Trabalho.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo 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 ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura

ra, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 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 indústrias de congelação e transformação de produtos de pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços.

3- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2019.

21 de junho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

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

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Co-

merciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2019, abrange no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem ao fabrico de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, 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 no mesmo setor, direta e indiretamente, 68 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 35,3 % são homens e 64,7 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 22 TCO (32,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 46 TCO (67,6 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 32,6 % são homens e 67,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,6 % 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 em 2019.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 24, de 15 de maio de 2019, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à

extensão da convenção aos trabalhadores filiados em sindicatos por ela representados alegando a existência de contrato coletivo próprio, no mesmo âmbito e celebrado com a mesma associação de empregadores, com portaria de extensão.

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

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 Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, n.º 18, de 15 de maio 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 ao fabrico de batata frita, aperitivos e similares, 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 nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a

normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2019.

21 de junho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

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

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, n.º 18, de 15 de maio de 2019, abrange no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, 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 pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 88 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 54,5 % são homens e 45,5 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 42 TCO (47,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 46 TCO (52,3 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 56,5 % são homens e 43,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atua-

lização das remunerações representa um acréscimo de 1,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,7 % 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.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão da convenção, que é posterior à data do depósito, 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 outras condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 24, de 15 de maio de 2019, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão de portaria de extensão alegando, em síntese, que é outorgante de contrato coletivo no mesmo âmbito com portaria de extensão e que a convenção a estender contém disposições que considera mais gravosas para os trabalhadores. Em alternativa, a federação requer a exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados.

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

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 pelo 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 Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio 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 transformação de produtos hortofrutícolas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2019.

21 de junho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras ao CCT - contrato coletivo de trabalho entre a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, e outra e a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2018.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- (*Mantém-se.*)

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- O presente contrato coletivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- (*Mantém-se.*)

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- (*Mantém-se.*)

7- (*Mantém-se.*)

Cláusula 42.ª

Subsídio de refeição

1- O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor de 2,40 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado a que esteja obrigado.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 48.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês da retribuição efetivamente auferida, sem prejuízo dos números seguintes.

2- No ano de admissão e no da cessação do contrato, os trabalhadores terão direito a um quantitativo do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço prestado.

3- As faltas injustificadas e ou justificadas sem direito a retribuição dadas pelo trabalhador no período compreendido entre 1 de dezembro e 30 de novembro do ano a que o subsídio se refere serão descontadas no quantitativo a que o trabalhador tinha direito nos termos dos números 1 e 2, à razão de 1/30 de dois dias e meio de retribuição por cada dia completo de falta (por 30 dias de falta descontar-se-ão dois dias e meio de retribuição).

4- Para os efeitos do número anterior, não são consideradas, cumulativamente, as faltas motivadas por:

a) Acidente de trabalho, qualquer que seja a duração do impedimento;

b) Licença parental inicial prevista na lei;

c) Doença devidamente comprovada, até:

i. 30 dias por ano para os casos de uma ou várias doenças por períodos de duração igual ou inferior a 30 dias;

ii. 90 dias por ano para os casos de uma ou várias suspensões do contrato de trabalho por impedimento/s prolongado/s por doença/s, desde que a duração do/s impedimento/s por doença não ultrapasse seis meses.

5- Para os efeitos desta cláusula, a retribuição diária será calculada dividindo a retribuição por 30, pelo que a um dia de falta, nos termos do número 3, corresponderá um desconto de 1/12 da retribuição diária:

$$1 \text{ dia de falta} = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30 \times 12}$$

6- Nos casos de doença, nos termos dos números 3 e 4, alínea c), desta cláusula, serão descontados os períodos de ausência só na parte em que excedam os 30 ou 90 dias por ano - períodos estes que são cumuláveis -, respetivamente de doença curta ou impedimento prolongado, ou a totalidade do período de ausência se o(s) período(s) de impedimento(s) prolongado(s) por doença ultrapassarem seis meses.

7- O trabalhador que tiver um ou vários impedimentos prolongados por doença e esses impedimentos se prolonguem para além de nove meses no período considerado entre 1 de dezembro e 30 de novembro do ano a que o subsídio se refere perderá o direito ao subsídio, salvo se nos dois anos anteriores o trabalhador tiver cumprido com os seus deveres de assiduidade para com a empresa.

CAPÍTULO XII

Direitos especiais

Cláusula 85.^a

Direitos especiais

Às/Aos trabalhadoras/es são assegurados os direitos de parentalidade previstos na lei.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 98.^a

Comissão paritária

1- (*Mantém-se.*)

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e, bem assim, proceder à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais durante o ano de 2019, a integrar em futura revisão deste CCT. Para tanto, a CNP e a CNS comprometem-se a constituir um grupo de trabalho, para cumprir tal desiderato.

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

Cláusula 103.^a

Disposição final

1- Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de julho de 2018, e que não foram objeto da presente revisão.

2- O regime constante do presente contrato coletivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I-A

Sector da produção

Tabela salarial de remunerações mínimas (Euros)

De janeiro a abril de 2019	
Grupos	Remunerações (€)
A	911
B	809
C	731
D	655
E	622
F	600
G	600

De maio a dezembro de 2019	
Grupos	Remunerações (€)
A	931
B	829
C	751
D	675
E	642
F	610
G	604

H	600
I	600*

H	602
I	600*

Subsídio de refeição - 2,40 €, nos termos definidos na cláusula 42.^a

* As categorias de bordadora, preparadora e acabadora, enquadradas na letra I, auferem a título excecional e transitório o montante de 601,00 euros.

ANEXO I-B

Sector administrativo

Tabela salarial de remunerações mínimas (Euros)

De janeiro a abril de 2019	
Grupos	Remunerações (€)
A	949
B	835
C	755
D	720
E	700
F	625
G	600
H	600

De maio a dezembro de 2019	
Grupos	Remunerações (€)
A	969
B	855
C	775
D	740
E	720
F	645
G	615
H	600

Subsídio de refeição - 2,40 €, nos termos definidos na cláusula 42.^a

Porto, 27 de maio de 2019.

P'la Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT em representação das organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins.

Sr: *Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.

Sr: *Manuel Jorge Pinto Coelho*, como mandatário.

A FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Em representação da FE - Federação dos Engenheiros:

Sr: *Oswaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.

Sr: *Manuel Jorge Pinto Coelho*, como mandatário.

P'la Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, na qualidade de mandatária.

Depositado em 26 de junho de 2019, a fl. 98 do livro n.º 12, com o n.º 158/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência

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

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

Cláusula 23.ª

Transporte e ajudas de custo

1-
2- Os trabalhadores em deslocação terão direito às seguintes ajudas de custo:

- a) Pequeno-almoço - 1,73 €;
- b) Almoço ou jantar - 9,18 €;
- c) Dormida - 27,64 €;
- d) Diária completa - 48,76 €.

3-

Cláusula 26.ª

Subsídio de alimentação

1- Por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado as empresas pagarão um subsídio de alimentação não inferior a 4,85 €.

2-

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

- a) Pequeno almoço - 1,73 €;
- b) Almoço ou jantar - 4,85 €;
- c) Ceia - 3,26 €.

ANEXO III

**Tabela de remunerações de base (mínimos)
(Produção de efeitos a 1 de maio de 2019)**

Níveis de qualificação do trabalho	Profissões/categorias	Retribuição (em euros)
1 - Quadros superiores	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 142,40

2 - Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 085,48
3 - Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	914,33
4 - Quadros intermédios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	834,67
5 - Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	823,24
6 - Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	754,49
7 - Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	686,77
8 - Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	635,05

9 - Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	611,80
10 - Profissionais semiqualeificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	605,00
11 - Profissionais semiqualeificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	603,00
12 - Profissionais não qualificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	600,00

Lisboa, 30 de maio de 2019.

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

António de Andrade Tavares, mandatário.

Manuel Cavaco Guerreiro, mandatário.

Gregório da Rocha Novo, mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação do SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e do SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústria e Energia e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Jorge Francisco Gariso, mandatário.

João Miguel Silva Dias, mandatário.

Pedro Miguel Henriques Santos, mandatário.

Depositado em 24 de junho de 2019, a fl. 97 do livro n.º 12, com o n.º 149/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outra

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam as atividades comerciais de retalhista, designadamente dos CAE 4711 a 4799, e de grossista dos CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635, 4643, 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677 e 9521 a 9529 representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados nos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe profissional.

2- Este CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a atividade de grossista em setores onde já

exista na presente data regulamentação coletiva de trabalho.

3- Para efeitos do disposto no número 1, consideram-se «oficinas de apoio» aquelas cuja atividade é acessória ou complementar da atividade comercial, quer por a respetiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio direto a estas.

4- O âmbito profissional é o constante dos anexos II, III-A, III -B, IV, V, VI e VII.

5- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e Segurança Social, no momento da entrega desta convenção para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

6- Esta CCT abrange 909 empresas e 3805 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- Este CCT vigora pelo período de 24 meses, com exceção das disposições de carácter pecuniário que serão válidas por um período de 12 meses.

(...)

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.^a

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de janeiro de 2019 e por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição no valor de 3,20 €.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 57.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais, os subsídios de refeição e as restantes matérias pecuniárias estabelecidas neste CCT aplicam-se desde de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019.

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações (em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 1	Tabela 2
I	Aprendiz (elect.); aprendiz com menos de 18 anos; aprendiz (relojoeiro); paquete; praticante	600,00	600,00
II	Ajudante do 1.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 3.º ano; auxiliar menor do 1.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano); dactilógrafo do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; meio-oficial do 1.º ano; praticante do 2.º ano (téc. des.)	600,00	600,00
III	Ajudante do 2.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano); auxiliar menor do 2.º ano; caixeiro-viajante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano); contínuo de 18/19 anos; dactilógrafo do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; meio-oficial do 2.º ano; praticante do 1.º ano (met.) e (mad.); praticante do 2.º ano (mad.)	600,00	600,00
IV	Contínuo de 20 anos; cortador de tecidos para colchões de 2.ª; costureiro de colchões de 2.ª; costureiro de emendas (até dois anos); dactilógrafo do 3.º ano; enchedor de colchões de 2.ª; estagiário (hot.); praticante do 2.º ano (met.); servente de limpeza; tirocinante B	600,00	600,00

V	<p>Acabadeiro; ajudante de lubrificador; ajudante de motorista (até dois anos); apontador (até um ano); assentador de revestimentos de 2.ª; bordador; caixa de balcão (até dois anos); casqueiro de 2.ª; colador; copeiro; cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 2.ª; costureiro; costureiro controlador de 2.ª; costureiro de colchões de 1.ª; costureiro de confeções em série; costureiro de decoração de 2.ª; costureiro de emendas (mais de dois anos); costureiro de estofador de 2.ª; distribuidor (até dois anos); distribuidor de trabalho; dourador de ouro de imitação de 2.ª; embalador (até dois anos); empregado de refeitório; enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; envernizador de 2.ª; facejador de 2.ª; ferramenteiro de 3.ª; lavador de viaturas; montador de móveis de 2.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª; oficial de 2.ª do 1.º ano (rel.); operador de máquinas (até dois anos); operador de máquinas auxiliar (até dois anos); operador heliográfico (até dois anos); operário não especializado; polidor mecânico e à pistola de 2.ª; prensador de 2.ª; pré-oficial do 1.º ano; preparador; preparador de cozinha; repositor (até dois anos); revistador; servente (até dois anos); servente (const. civil); tirocinante A, 1.º ano</p>	600,00	601,00
VI	<p>Afinador de ferramentas de 2.ª; afinador de máquinas de 3.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª; ajudante de corte; ajudante de motorista (mais de dois anos); arquivista técnico (até dois anos); assentador de isolamentos; assentador de revestimentos de 1.ª; atarrachador; bate-chapas (chapeiro) de 3.ª; bordador especializado; cafeiteiro; caixa de balcão (mais de dois anos); caixeiro (até dois anos); carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.ª; casqueiro de 1.ª; condutor de máquinas de 3.ª; contínuo (mais de 21 anos); controlador de caixa; controlador de qualidade (até um ano); cortador de tecidos para estofos de 1.ª; cortador e ou estendedor de tecidos; cortador ou serrador de materiais de 2.ª; costureiro controlador de 1.ª; costureiro de decoração de 1.ª; costureiro de estofador de 1.ª; costureiro especializado; cozinheiro de 3.ª; decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos); despenseiro; distribuidor (mais de dois anos); dourador de ouro de imitação de 1.ª; embalador (mais de dois anos); empalhador de 2.ª; empregado de balcão; engomador ou brunidor; entregador de ferramentas, materiais e produtos; envernizador de 1.ª; escolhedor classificador de sucata; escriturário (até dois anos); esticador; estofador de 2.ª; facejador de 1.ª; ferramenteiro de 2.ª; fogueiro de 3.ª; funileiro-latoeiro de 2.ª; gravador de 2.ª; guarda; lavandeiro; lubrificador; maçariqueiro de 2.ª; maquinista de peles; marceneiro de 2.ª; mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª; mecânico de automóveis de 3.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª; mecânico de madeiras de 2.ª; mecânico de máquinas de escritório de 3.ª; moldureiro reparador de 2.ª; montador de andaimes; montador de estruturas metálicas ligeiras; montador de móveis de 1.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª; montador-ajustador de máquinas de 3.ª; oficial; oficial de 2.ª do 2.º ano; operador de máquinas (mais de dois anos); operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos); operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª; operador de máquinas de transfer automática de 3.ª; operador de quinadeira de 2.ª; operador de supermercado (até dois anos);</p>	601,00	602,00

VI	operador heliográfico (mais de dois anos); perfilador de 2. ^a ; pintor de móveis de 2. ^a ; pintor de 2. ^a (metalúrgico); polidor de 3. ^a ; polidor manual de 2. ^a ; polidor mecânico e à pistola de 1. ^a ; porteiro (mais de 21 anos); prensador de 1. ^a ; preenseiro; pré-oficial do 2. ^o ano; rececionista estagiário (mais de 21 anos); registador de produção; repositor (mais de dois anos); riscador; serrador; serrador mecânico; serralheiro civil de 3. ^a ; serralheiro mecânico de 3. ^a ; servente (mais de dois anos); soldador de 2. ^a ; soldador por electro-arco e oxi-acetileno de 3. ^a ; telefonista (até dois anos); tirocinante A, 2. ^o ano; torneiro mecânico de 3. ^a ; traçador-marcador de 3. ^a ; verificador de produtos adquiridos (até um ano); vigilante	601,00	602,00
VII	Afiador de ferramentas de 1. ^a ; afinador de máquinas de 2. ^a ; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2. ^a ; apontador (mais de um ano); arquivista técnico (mais de dois anos); auxiliar de decorador (até dois anos); auxiliar de enfermagem; bate-chapas (chapeiro de 2. ^a); caixeiro (dois a cinco anos); caixeiro de mar (c/parte variável); caixeiro de praça (c/parte variável); caixeiro-viajante (c/parte variável); canalizador de 2. ^a ; capataz; carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1. ^a ; carpinteiro de limpos de 2. ^a ; carpinteiro de moldes ou modelos de 2. ^a ; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1. ^a ; chefe de linha ou grupo; cobrador (até dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2. ^a ; conferente; cortador de peles; cortador e serrador de materiais de 1. ^a ; cozinheiro de 2. ^a ; cronometrista; decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos); demonstrador; demonstrador de máquinas e equipamentos; desenhador de execução (tirocinante do 1. ^o ano); dourador de ouro fino de 2. ^a ; eletromecânico (eletricista-montador) de veículos de tração eléctrica (até dois anos); empalhador de 1. ^a ; empregado de mesa de 2. ^a ; empregado de serviço externo (até dois anos); empregado de snack; entalhador de 2. ^a ; escriturário (de dois a cinco anos); estagiário de técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório; esteno-dactilógrafo em língua portuguesa; estofador de 1. ^a ; estucador de 2. ^a ; ferramenteiro de 1. ^a	602,00	608,00
VIII	Adjunto de modelista; afinador de máquinas de 1. ^a ; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1. ^a ; ajudante de mestre; arvorado; auxiliar de decorador (mais de dois anos); bate-chapas (chapeiro) de 1. ^a ; caixa (de escritório); caixeiro (mais de cinco anos); caixeiro de mar (s/ parte variável); caixeiro de praça (s/ parte variável); caixeiro-viajante (s/ parte variável); canalizador de 1. ^a ; carpinteiro de limpos de 1. ^a ; carpinteiro de moldes ou modelos de 1. ^a ; cobrador (mais de dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1. ^a ; controlador de qualidade (mais de um ano); cozinheiro de 1. ^a ; decorador; decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos); desenhador de execução (tirocinante do 2. ^o ano); dourador de ouro fino de 1. ^a ; ecónomo; eletromecânico (eletricista-montador) de veículos de tração eléctrica (mais de dois anos); empregado de mesa de 1. ^a ; empregado de serviço externo (mais de dois anos); enfermeiro; entalhador de 1. ^a ; escriturário (mais de cinco anos); esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras; estucador de 1. ^a ; expositor e ou decorador; fiel de armazém; fogueiro de 1. ^a ; mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a ; mecânico de automóveis de 1. ^a ; mecânico de frio ou ar condicionado de 1. ^a ; mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a ; medidor (tirocinante do 2. ^o ano); Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a ; motorista de pesados; oficial (mais de dois anos); operador de máquinas de pantógrafo de 1. ^a ; operador de máquinas de transferência automática de 1. ^a ; operador de supermercado (mais de cinco anos);	607,00	677,00

VIII	operador informático (estagiário); orçamentista (metalúrgico); ourives conserteiro; pasteleiro de 1.ª; pedreiro de 1.ª; pintor de 1.ª (construção civil); pintor decorador de 1.ª; polidor de 1.ª; promotor de vendas (s/ parte variável); prospetor de vendas (s/ parte variável); rececionista de 1.ª; rececionista ou atendedor de oficinas; reparador de aparelhos recetores de rádio (mais de dois anos); serralheiro civil de 1.ª; serralheiro mecânico de 1.ª; soldador de electro-arco ou oxi-acetileno de 1.ª; técnico auxiliar de equipamento eletrónico de controlo e de escritório; torneiro mecânico de 1.ª; traçador-marcador de 1.ª; vendedor especializado (s/parte variável); verificador de produtos adquiridos (mais de um ano); vigilante-controlador	607,00	677,00
IX	Agente de métodos; caixeiro-encarregado ou chefe de secção; chefe de equipa; chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe); chefe de grupo de vigilância; chefe de pasteleiro; chefe de secção (encarregado) (têxtil); chefe de snack; construtor de maquetas (até dois anos); correspondente em línguas estrangeiras; decorador de execução (até dois anos); desenhador de execução (até dois anos); encarregado; encarregado de 2.ª; encarregado de armazém; enfermeiro especializado; escriturário especializado; impressor-litógrafo; inspetor de vendas; mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos); medidor (até dois anos); medidor-orçamentista (tirocinante); mestre; modelista; muflador ou forneiro; oficial de 1.ª; operador informático (até dois anos); operador-encarregado; operário qualificado; peleiro; preparador de trabalho; programador de fabrico; radiomontador geral até dois anos; sub-chefe de secção; técnico de 2.ª classe de equipamento eletrónico de controlo e de escritório; técnico de prevenção; tradutor	644,00	706,00
X	Agente de planeamento; agente de tempos e métodos; auxiliar de classificador de diamantes; chefe de compras; chefe de cozinha; chefe de linha de montagem; chefe de vendas; construtor de maquetas (mais de dois anos); decorador de execução (mais de dois anos); desenhador de execução (mais de dois anos); desenhador-decorador (até dois anos); encarregado; encarregado de 1.ª; encarregado de loja; encarregado de refeitório; encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais); encarregado geral; encarregado geral; encarregado ou chefe de secção; enfermeiro coordenador; medidor (mais de dois anos); medidor-orçamentista (até dois anos); oficial principal; radio montador geral (mais de dois anos); secretário de direção; técnico de 1.ª classe de equipamento eletrónico de controlo e de escritório	687,00	751,00
XI	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento eletrónico); assistente operacional (tirocinante); chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confeção; chefe de secção; desenhador de estudos (tirocinante); desenhador-decorador (mais de dois anos); desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante); estagiário de programação informática; gestor de stocks; medidor-orçamentista (mais de dois anos); monitor de formação de pessoal; operador informático (mais de dois anos); peleiro mestre; planificador (tirocinante); preparador informático de dados; técnico de contabilidade; técnico de maquetas (tirocinante)	709,00	776,00
XII	Analista informático; analista químico; assistente operacional; chefe de escritório; chefe de secção (técnico de equipamento eletrónico); chefe de serviços; classificador-avaliador de diamantes; decorador de estudos; desenhador de estudos; desenhador-maquetista/arte-finalista; gerente comercial; monitor informático; planificador; programador informático; técnico de contas; técnico de maquetas; técnico de medições e orçamentos; técnico de recursos humanos; tesoureiro	798,00	836,00

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores (em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela
I	Técnico estagiário	606,00
II	Técnico auxiliar	678,00
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	799,00
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	955,00
V	Técnico de suporte	1 068,00
VI	Técnico de sistemas	1 189,00
VII	Adjunto de chefe de secção	1 385,00
VIII	Chefe de secção	1 452,00

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas (em euros)

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela 1	Tabela 2	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I a)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	935,00	993,00		
I b)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 022,00	1 092,00	Economista, jurista	I a)
I c)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 127,00	1 215,00	Economista, jurista	b)
II	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante, veterinário.	1 283,00	1 415,00	Economista, jurista	II
III	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 552,00	1 676,00	Economista, jurista	III
IV	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 901,00	2 028,00	Economista, jurista	IV

V	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	2 274,00	2 392,00	Economista, jurista	V
---	---	----------	----------	---------------------	---

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Associação patronal:

Pela ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste:

Mário Neves Silva Reis, na qualidade de presidente da direção.

João Rodrigo Galvão Esteveira, na qualidade de vice-presidente.

B) Associação sindical:

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

Victor Manuel Vicente Coelho, na qualidade de mandatário.

Lisboa, 29 de maio de 2019.

Depositado em 24 de junho de 2019, a fl. 97 do livro n.º 12, com o n.º 150/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

(Sucessão de regulamentação)

O contrato colectivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, e o SITESE e outras, com publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017 e com última alteração salarial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2018, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

... ..

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano. Nestes termos a presente revisão produz efeitos a 1 de janeiro de 2019.

... ..

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 28.^a

Deslocações em serviço

3- Em alternativa ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, as empresas podem optar por pagar um valor diário não inferior a 40,59 €, durante todo o período da viagem. Se a deslocação não implicar uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

- a) Alojamento e pequeno-almoço - 23,88 €;
- b) Almoço/Jantar - 9,43 €.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 64.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal.

... ..

Cláusula 69.^a

Retribuição da equipa de prevenção

1- Os trabalhadores que integrem serviços de prevenção, terão direito a um subsídio mensal de valor correspondente a 28,06 €, o qual se vence no fim do mês em que tenham estado de serviço de prevenção ou piquete, independentemente de terem ou não prestado serviço.

Cláusula 70.^a

Subsídio de turno

1- Sempre que os trabalhadores prestarem serviço em regime de turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal no valor mínimo de 40,59 €.

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição

no montante de 5,10 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 72.^a

Fundo para falhas de caixa

As empresas devem manter um fundo anual para fazer face a falhas de caixa até ao montante de 142,55 €.

ANEXO III

**Enquadramento e tabela de retribuições mínimas
(Valores em vigor de 1 de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019)**

Níveis	Categorias profissionais	Escalões de retribuições			
		A	B	C	D
1	Director geral	1 222,00 €	1 246,93 €	1 272,80€	1 297,63 €
2	Consultor II	1 142,00 €	1 166,00 €	1 190,00 €	1 215,00 €
	Director/Director de serviços				
3	Analista de informática	1 030,00 €	1 050,00 €	1.072,00 €	1 095,00 €
	Consultor I				
	Coordenador de armazém II				
	Gestor de departamento ou sector				
	Técnico oficial de contas				
4	Assessor III	945,00 €	953,00 €	973,00 €	992,00 €
	Gestor de projecto				
	Gestor de contas III				
	Gestor de produto III				
	Técnico III				
5	Assessor II	880,00 €	897,00 €	916,00 €	935,00 €
	Coordenador de armazém I				
	Coordenador/Chefe de compras				
	Coordenador/Chefe de equipa				
	Coordenador/Chefe de secção				
	Coordenador/Chefe de vendas				
	Gestor de contas II				
	Gestor de produto II				
	Técnico II				

6	Assessor I	806,00 €	827,00 €	849,00 €	869,00 €
	Gestor de contas I				
	Gestor de produto I				
	Técnico de vendas III				
	Técnico I				
7	Assistente administrativo III	747,00 €	770,00 €	794,00 €	834,00 €
	Cozinheiro III				
	Desenhador III				
	Empregado comercial/Marketing III				
	Especialista III				
	Fiel de armazém III				
	Fotógrafo III				
	Motorista III				
	Operador de logística III				
	Operador de informática III				
	Orçamentista III				
	Promotor comercial III				
	Técnico de vendas II				
	Telefonista/Recepcionista III				
8	Assistente administrativo II	660,00 €	669,00 €	688,00 €	722,00 €
	Assistente operacional II				
	Cozinheiro II				
	Desenhador II				
	Empregado comercial/Marketing II				
	Especialista II				
	Fiel de armazém II				
	Fotógrafo II				
	Motorista II				
	Operador de logística II				
	Operador de informática II				
	Operador de máquinas II				
	Orçamentista II				
	Promotor comercial II				
	Telefonista/Recepcionista II				

9	Assistente administrativo I	630,00 €	638,00 €	646,00 €	654,00 €
	Assistente operacional I				
	Auxiliar administrativo II				
	Cozinheiro I				
	Desenhador I				
	Empregado comercial/Marketing I				
	Empregado serviços externos/Estafeta II				
	Especialista I				
	Fiel de armazém I				
	Fotógrafo I				
	Motorista I				
	Operador de armazém II				
	Operador de logística I				
	Operador de informática I				
	Operador de limpeza II				
	Operador de máquinas I				
	Orçamentista I				
	Porteiro II				
	Promotor comercial I				
Técnico de vendas I (*)					
Telefonista/Recepcionista I					
Vigilante II					
10	Ajudante	600,00 €	608,00 €	617,00 €	625,00 €
	Auxiliar administrativo I				
	Empregado serviços externos/Estafeta I				
	Operador de armazém I				
	Operador de limpeza I				
	Porteiro I				
Vigilante I					

(*) Acresce comissões ou prémios de vendas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que se estima como potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho duzentas e trinta e cinco empresas e dez mil e quinhentos trabalhadores.

Lisboa, 17 de abril de 2019.

Pela AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico:

João César Machado, na qualidade de mandatário.

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

Frederico Jorge Pavia Campos, na qualidade de mandatário.

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.

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

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Frederico Jorge Pavia Campos, na qualidade de mandatário.

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.

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

Frederico Jorge Pavia Campos, na qualidade de mandatário.

Fernando José Coelho Pais, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Industria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, na qualidade de mandatário.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

Maria Fernanda Esteves dos Santos de Sousa na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de junho de 2019, a fl. 98 do livro n.º 12, com o n.º 155/2019, 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 Verallia Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e do Emprego*, n.ºs 45, de 8 de dezembro de 2015, 25, de 8 de julho de 2016 e 33, de 8 de setembro de 2018 apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado de AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem, e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

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

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

4- O presente AE abrange um empregador e 241 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 29.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

1- ...

2- ...

3- O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2019 será de 7,63 euros.

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 3:
Chefe de departamento

Grupo 6:
Afinador de máquinas
Chefe de equipa de turno
Instrumentista
Responsável de sector

Grupo 7:
Coordenador de linha/Turno
Encarregado

Grupo 8:
Ajustador de moldes
Condutor de máquinas automáticas
Controlador de qualidade
Controlador dimensional
Coordenador de linha
Coordenador de linha de vidro frio
Desenhador
Electricista
Electromecânico
Feederman
Mecânico
Mecânico de tratamento de arcas
Mecânico de troca de moldes
Operador de forno
Pedreiro de fornos
Secretário de direção
Soldador
Torneiro
Verificador de moldes

Grupo 10:
Agente de serviços de armazém e expedições
Empregado de armazém de expedições
Técnico de aprovisionamento

Grupo 11:
Movimentador de matérias-primas
Operador de linha
Operador de linha de vidro frio

Grupo 12:
Ajudante de ajustador de moldes

Ajudante de condutor de máquinas automáticas
Ajudante de mecânico
Ajudante de mecânico de troca de moldes

Grupo 16:
Paletizador

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	
3	1 613,00
6	1 278,75
7	1 245,75
8	1 218,25
10	1 177,75
11	1 158,75
12	1 142,75
16	1 061,75

Praticante geral

1.º ano	600,00
2.º ano	601,00
3.º ano	601,75
4.º ano	620,50

Aprendiz geral

1.º ano	600,00
2.º ano	601,25

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista

1.º ano	604,00
2.º ano	618,50

Aprendiz metalúrgico e electricista

1.º ano	600,00
2.º ano	601,25

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e do Emprego*, n.ºs 45, de 8 de dezembro de 2015, 25, de 8 de julho de 2016 e 33, de 8 de setembro de 2018 apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado de AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem, e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

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

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

4- O presente AE abrange um empregador e 241 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos dez meses sobre a data da sua entrada em vigor, com a antecedência mínima de trinta dias, relativamente ao termo do prazo de vigência.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.ª

Admissão

1- São requisitos essenciais para a admissão de trabalhadores ao serviço da empresa abrangida por este AE:

a) Terem idade igual ou superior a 16 anos;

b) Terem cumprido as exigências legais relativas à escolaridade obrigatória;

c) Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para a profissão a exercer, quando for caso disso.

2- Para o exercício de funções específicas, poderá a empresa exigir como condição de admissão habilitações superiores ao que resulta no número anterior.

3- A empresa no momento da admissão, entre o mais, define, por escrito, qual a categoria profissional, salário, horário de trabalho e local de trabalho para que contrata o trabalhador.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial

de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenham funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva desde o início da prestação de trabalho.

3- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for a categoria profissional, o período experimental será de 30 ou de 15 dias, consoante o contrato tenha uma duração igual ou superior a seis meses ou inferior a seis meses, respectivamente.

4- A redução total ou parcial do período experimental deverá constar de documento escrito, sob pena de se dever considerar inexistente; tal documento apenas será válido se subscrito pelo trabalhador e pela entidade patronal.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar da empresa para outra do grupo económico Verallia, em cujo capital a primeira tenha participação ou seja participada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a termo, nos termos da lei.

2- A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declará-lo de forma inequívoca e por escrito, ao substituto, no acto de admissão.

3- Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, sem que exista motivo justificativo, será a admissão considerada definitiva e, conseqüentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Exames médicos

1- Antes da admissão e pelo menos de dois em dois anos, a empresa providenciará pela realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O exame médico será, designadamente, efectuado, anualmente:

- a) Aos trabalhadores menores;
- b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de doença profissional.

3- A definição das situações consideradas sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 11.^a

Mapa de quotização sindical

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará aos sindicatos respectivos, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato.

Cláusula 12.^a

Quadro de densidade

1- O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total dos trabalhadores da respectiva profissão.

2- Sempre que em cada secção existam 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador, com categoria superior a essa.

Cláusula 13.^a

Promoção e acesso

1- Sempre que a entidade patronal, independentemente das regras de acesso obrigatório fixadas neste AE, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observar-se-ão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);
- c) Zelo profissional;
- d) Assiduidade.

2- Os aprendizes, com excepção dos metalúrgicos, serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completem 12 meses de antiguidade, salvo os aprendizes de forno, que ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do sindicato, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3- O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente.

Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata

no fim do período limite de prática.

5-

a) Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos dois anos naquela;

b) Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos dois anos naquela;

c) Os praticantes de condutor de máquinas, de electricista, de escriturário e de pintor serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

6- Se dois meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

7- A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

8- Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

9- Nos casos previstos no número 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso de a respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

10- Condições específicas dos profissionais electricistas:

a) Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz completar 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses de profissão;

b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

c) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

d) Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

11- Os agentes de serviços de planeamento e armazém, os escriturários e os telefonistas do grupo B têm direito à passagem para o grupo A:

a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;

b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos.

CAPÍTULO III

Cláusula 14.^a

Obrigações da empresa

São, designadamente, obrigações da empresa abrangida

por este AE:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do AE;

b) Providenciar pela manutenção de boas condições de salubridade e higiene quer dos locais de trabalho, quer das instalações de apoio e conforto pessoal;

c) Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;

d) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

e) Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei e neste AE;

f) Em caso de incapacidade temporária absoluta por período superior a 30 dias, que haja sido provocada por acidente de trabalho, pagar ao sinistrado, desde o dia do acidente e por 180 dias, um complemento do subsídio de incapacidade até à concorrência do valor da retribuição que ele teria auferido se continuasse ao serviço;

g) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

h) Colocar à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização das reuniões gerais que hajam de efectuar;

i) Permitir a divulgação e afixação dos documentos de carácter sindical em local adequado, assegurando aos dirigentes e delegados sindicais no exercício destas funções os meios necessários;

j) Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o correcto desempenho das suas funções;

k) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada, a quem no momento couber a responsabilidade da empresa, de acordo com as disposições legais aplicáveis. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente, os trabalhadores;

l) Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 15.^a

Obrigações dos trabalhadores

São, designadamente, obrigações dos trabalhadores:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do AE;

b) Zelar pela correcta utilização e manutenção dos meios postos à sua disposição para o adequado desempenho das suas funções, designadamente não abandonando máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar, sem se certificar de que pelo abandono não sofram danos; quando ocupam postos de trabalho de rendição individual, os trabalhadores não poderão abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, sendo este trabalho pago como suplementar e não podendo esse prolongamento exceder duas horas, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente;

c) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança e moralidade nos locais de trabalho;

d) Utilizar os equipamentos de protecção individual fornecidos gratuitamente pela empresa, nos termos da legislação aplicável;

e) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

f) Guardar o mais absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da sua entidade patronal e abster-se de quaisquer actos que objectivamente favoreçam as empresas concorrentes;

g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente têm de contactar;

h) Comunicar por escrito aos recursos humanos, quaisquer alterações sobre aspectos relevantes para a relação laboral, nomeadamente, morada.

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer sobre o trabalhador alguma pressão para que ele actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Baixar a retribuição ou a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.^a;

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

Cláusula 17.^a

Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo no disposto na cláusula 68.^a

Cláusula 18.^a

Transferência para outro local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo acordo diverso estabelecido com o trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não lhe causar prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas adicionais feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 19.^a

Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicada a tabela constante do anexo III, e, ressalvando-se o disposto naquela tabela, as demais disposições deste AE, nomeadamente categoria profissional e horário de trabalho.

Cláusula 20.^a

Duração máxima do trabalho efectivo

1- O período máximo semanal de trabalho é de 37,5 horas para o pessoal de horário diurno fixo e de 35 horas para o pessoal de turnos.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não superior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; nos casos de laboração por turnos, esse intervalo terá duração não inferior a meia hora; em qualquer outro caso, o intervalo poderá ter duração inferior a uma hora, desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O trabalhador terá total disponibilidade no intervalo previsto no número anterior.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

4- O trabalho suplementar, quer prestado em dias úteis, quer prestado em dias de descanso semanal e feriado, será compensado e pago nos termos do presente contrato.

Cláusula 22.^a

Limite do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Quando previsível o trabalho suplementar a empresa informará os trabalhadores com uma semana de antecedência.

Cláusula 23.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segunda horas diárias e 100 % nas seguintes.

2- O limite das 150 horas anuais previstas no número 1 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3- No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \times \text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanais}}$$

4- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, bem como do pagamento da refeição após as 20 horas; a entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

5- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá ainda lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para o trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base.

6- Quando se verifique a situação prevista no número 3 da cláusula 34.^a, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

7- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição paga nos termos do número 5 desta cláusula sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas, respectivamente, em qualquer desses dias.

8- O disposto nos números 5, 6 e 7 desta cláusula, bem como o disposto na cláusula 35.^a, aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1-

a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %;

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %.

2-

a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14 %;

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 %.

3- As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno e são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8.

4- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente AE estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5- Os acréscimos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que

o trabalhador faltar ao trabalho.

6- Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador.

Cláusula 25.^a

Retribuições mínimas

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- As entidades patronais pagarão aos trabalhadores abrangidos por este AE as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o anexo III, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 27.^a

Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto desempenhar aquela função.

2- Se o desempenho da função a que se refere o número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador quando regressar às suas anteriores funções manterá o direito à remuneração superior que recebia.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4- Para efeitos de aquisição da categoria e retribuição não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro, ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções, a que couber remuneração superior, o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6- Os períodos de dois e cinco anos a que se alude respectivamente nos números 2 e 3 desta cláusula contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde janeiro desse ano.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido desde a admissão se inferior àquele período.

7- O subsídio deve ser pago até ao dia 30 de novembro.

Cláusula 29.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1- As empresas deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

3- O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2019 será de 7,63 Euros.

CAPÍTULO V

Cláusula 30.^a

Deslocações - Pequenas deslocações

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 23.^a

2- Especialmente para motoristas e ajudantes de motoristas e além do disposto no número anterior, ser-lhes-á assegurado:

a) O pagamento, mediante factura, de todas as refeições que por motivo de serviço hajam de ser tomadas fora das horas indicadas no número seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O direito ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado antes das 7 horas;

c) O direito a ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

3- Para efeitos do número 2 desta cláusula, consideram-se:

a) Período de almoço: entre as 11h30 e as 14h00;

b) Período de jantar: entre as 19h00 e as 21h00.

Cláusula 31.^a

Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas

1- As deslocações em serviço não previstas na cláusula anterior darão direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio diário de 0,9 % da retribuição mínima do grupo 8;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) A um seguro de acidentes pessoal no valor de 24,940 € durante todo o período da deslocação;

d) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 23.^a;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no Continente;

f) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho prestado nos casos não previstos na cláusula anterior.

2- O disposto no número anterior poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

Cláusula 32.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga em um dos três últimos dias de cada mês, sem prejuízo de prática diversa já consagrada ou que vier a ser acordada entre os trabalhadores e a sua entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Cláusula 33.^a

Descanso semanal

1- Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído

em escala de rotação de turnos terá direito a dois dias de descanso semanal, sendo o domingo dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.

2- Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média 48 horas), após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

Cláusula 34.^a

Feridos

1- São feriados:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

10 de junho;

15 de agosto;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

2- É facultativo o dia do feriado municipal (24 de junho).

3- A Terça-Feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

4- Os trabalhadores terão direito a um dia de descanso especial, com retribuição no dia 18 de janeiro de cada ano. Para os trabalhadores que tenham de prestar trabalho nesse dia o mesmo será pago de acordo com a retribuição devida em dia feriado.

Cláusula 35.^a

Trabalho em dia de descanso

O trabalho em dias de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 36.^a

Férias

1- O período anual de férias a gozar pelos trabalhadores abrangidos por este AE terá a duração de 22 dias úteis.

2- No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a oito dias úteis de férias.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressem do serviço militar em

ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 23 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar total ou parcialmente as férias no ano civil em que se apresente ao serviço estas serão obrigatoriamente gozadas nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 37.^a

Subsídio de férias

1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 24.^a, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 38.^a

Marcação de férias

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 15 de abril de cada ano o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

Cláusula 39.^a

Interrupção de férias

1- Sempre que um período de doença devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 40.^a

Sanções

1- A empresa que, culposamente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 37.^a, pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 41.^a

Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 42.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 43.^a

Participação de falta

1- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

2- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

Cláusula 44.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, nos termos previstos na lei;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;

c) Casamento, durante 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos;

f) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 46.^a

Consequência da falta

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto na cláusula 45.^a

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente, no dia ou meio dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio-dia.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 47.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei em vigor.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

Cláusula 48.^a

Regresso do trabalhador

1- Findo o impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer poderá perder o direito ao lugar.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 49.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados, salvo em situações de crise empresarial ou de força maior.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 50.^a

Por mútuo acordo

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador manifestar esse desejo.

Cláusula 51.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;

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

Cláusula 52.^a

Com justa causa

1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 53.^a

Justa causa da rescisão

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença.

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade ou fracção, contando-se sempre o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 54.^a

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

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

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Aplicação de sanção abusiva;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade

empregadora ou seus representantes legítimos.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas *d)* a *i)* do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 55.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o prazo será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 56.^a

Trabalho de mulheres

1- Todas as trabalhadoras têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade de pessoa humana.

2- É garantido às mulheres o direito a receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem funções equivalentes, dentro do «princípio salário igual, para trabalho igual ou de valor igual».

Cláusula 56.^a-A

Licença parental

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento do/a filho/a, a uma licença parental inicial com a duração de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo da licença parental inicial exclusiva da mãe e da licença parental exclusiva do pai.

2- A licença referida no parágrafo anterior deste número, 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 da licença inicial de seis semanas a seguir ao parto.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

Cláusula 56.^o-B

Aleitação e amamentação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de dois períodos diários de uma hora cada, de acordo com o

interesse da criança, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

2- No caso de não haver lugar a amamentação, qualquer dos progenitores tem direito a dispensa de dois períodos diários de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime for acordado com a empresa, até o filho perfazer 1 ano de idade, desde que ambos exerçam atividade profissional.

Cláusula 56.^a-C

Protecção no despedimento

A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efetuada, sem que, previamente, tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE).

Cláusula 57.^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 quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 58.^a

Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

1- A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

2- Na empresa poderá ser eleita uma comissão de segurança, saúde e higiene no trabalho que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores terão, para o desenvolvimento da sua actividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.

CAPÍTULO XII

Das comissões paritárias

Cláusula 59.^a

Criação e atribuições

1- É criada uma comissão paritária para interpretar as disposições do presente AE e integrar as suas eventuais lacunas.

2- A comissão paritária será constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes neste AE, que po-

derão fazer-se acompanhar de assessores.

3- Por cada representante efectivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

4- Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 60.^a

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 61.^a

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos específicos

Cláusula 62.^a

1- A empresa pode elaborar regulamentos internos sobre organização e disciplina no trabalho.

2- Os regulamentos apenas produzem efeitos após a publicação dos respectivos conteúdos, designadamente através da afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Poder disciplinar

Cláusula 63.^a

Princípio geral

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 64.^a

Sanções

1- Observados os requisitos legais, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por período até 24 dias;
- d) Despedimento.

2- A aplicação de sanções diversas daquelas a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior deverá ser precedida da instauração de processo disciplinar.

Cláusula 65.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até doze meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até 12 meses após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 66.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XV

Cláusula 67.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da

retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

Cláusula 68.^a

Reclassificação ou reconversão

1- Sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho, ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, a empresa atribuirá a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado, passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho que serão os da nova categoria.

ANEXO I

Definição de categorias

Afinador de máquinas - É o trabalhador a quem compete:

- Vigiar o funcionamento das máquinas de fabricação, prestando toda a assistência técnica necessária ao funcionamento das mesmas.

- Colaborar nas mudanças de fabrico.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

- Contribuir no cumprimento da legislação e nas normas de segurança vigente.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança no seu posto de trabalho.

Agente de serviços de armazém e expedições - É o trabalhador a quem compete:

- Mudar pilhas, tratar da embalagem, inventários, carregar carros, arrumar armazéns, identificação e contagem do produto final, facturas, guias e documentação e coordenação dos transportes e expedições.

- Manter sempre actualizado o suporte informático relativo aos produtos acabados.

- Efectuar o registo de existências de produtos acabados através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados, bem como o seu inventário.

- Proceder ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências.

Ajudante de condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador a quem compete coadjuvar o condutor de máquinas automáticas.

Ajudante de ajustador de moldes - É o trabalhador a quem compete:

- Reparar, reformar, arrumar, polir, lacar e ajustar todos os moldes. Tem uma acção de trabalho conjunta com a limpeza de moldes.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Ajudante de mecânico - É o trabalhador a quem compete:

- Fazer trabalhos de reparação mecânica, conservação e manutenção de todas as instalações da fábrica, máquinas, motores, equipamentos e utensílios gerais.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Ajudante de mecânico de troca de moldes - É o trabalhador a quem compete:

- Fazer parte da equipa mecânica de substituição e regulação dos mecanismos necessários para a troca de moldes de fabricação.

- Aprende a executar trabalhos de mecânica.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Ajustador de moldes - É o trabalhador a quem compete:

- Reparar, reformar, arrumar, polir, lacar e ajustar todos os moldes. Tem uma acção de trabalho conjunta com a limpeza de moldes.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Chefe de departamento - É o trabalhador a quem compete:

- Coordenar e dirigir todos os trabalhos e pessoas respeitantes ao seu departamento.

– Seguir as políticas do sistema integrado de gestão da empresa.

– Assumir a política estabelecida e difundir.

– Cumprir e fazer cumprir, todas as determinações constantes do Manuais de Gestão Ambiental, Qualidade, Higiene, Segurança, Saúde, Segurança Alimentar dos Procedimentos associados.

– Aprovar processos e equipamentos com requisitos ambientais, qualidade e higiene e segurança.

– Participar na reunião da Comissão de Qualidade, Ambiente, Higiene, Segurança, Saúde, Segurança Alimentar e I&D.

– Elaborar procedimentos operacionais nas áreas do ambiente, qualidade, higiene segurança e saúde e acompanhar a sua implementação.

– Acompanhar e controlar a gestão de resíduos.

– Assegurar o cumprimento dos requisitos legais.

– Promover toda a informação/comunicação/formação.

– Avaliar o impacte ambiental de todas as novas actividades e serviços, através da identificação dos aspectos ambientais relevantes a estes associados.

– Avaliar e monitorizar o impacte das actividades no ambiente da área de implantação.

– Tomar medidas para a prevenção ou eliminação da poluição com participação do seu pessoal.

– Realizar a triagem e selecção dos resíduos gerados na actividade de acordo com a política de empresa.

– Estabelece medidas para a redução dos resíduos.

Chefe de equipa de turno - É o trabalhador responsável pela produção, direcção e coordenação dos trabalhadores do turno a que pertence.

Compete ainda:

– Seguir as políticas do sistema integrado de gestão da empresa.

– Assumir a política estabelecida e difundir.

– Aprovar processos com requisitos ambientais.

– Acompanhar e controlar a gestão de resíduos.

– Assegurar o cumprimento dos requisitos legais.

– Promover toda a informação/comunicação/formação dos seus subordinados.

– Fora dos períodos normais de funcionamento, ou seja, entre as 18h00 e as 7h00 todo o acesso às nossas instalações (funcionários da empresa ou outras pessoas) fica sujeito a autorização do chefe turno de serviço, com excepção dos directores, quadros superiores e outros funcionários autorizados pelos chefes de departamento.

– Formar e sensibilizar o pessoal a seu cargo.

– Aplicar e vigiar as normas de segurança estabelecidas.

– Controlar os meios de protecção (individuais e colectivos).

– Informar-se sobre a situação de segurança na empresa.

– Participar em estudos de risco dos postos de trabalho.

– Participar nas análises dos acidentes do seu pessoal.

Condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de uma máquina de fabricação, fazendo as afinações necessárias, as trocas de moldes, o controlo exigido do produto no vidro quente, informando e anotando os defeitos detectados, a rejeição a quente do produto

defeituoso, bem como outras operações com vista a uma boa produção em quantidade e qualidade. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

– Recebe e transmite durante e na mudança de turno, as informações necessárias sobre as condições da máquina.

– Mantém limpo o seu local de trabalho.

– Participa nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Adquire formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Controlador de qualidade - É o trabalhador a quem compete:

– Fazer o controlo por atributos e ensaios físicos, com vista a recolher dados para decisão sobre a qualidade do produto; comunica as irregularidades constatadas ao seu superior;

– Manter limpo o seu local de trabalho.

– Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Controlador dimensional - É o trabalhador responsável pela preparação dos calibres a utilizar na fabricação; faz o controlo dimensional no início de cada fabricação, confirmando-o sempre que necessário, de forma a conhecer a qualidade do produto fabricado.

Compete ainda:

– Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir no cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Coordenador de linha - É o trabalhador a quem compete:

– Conduzir ou orientar a condução das máquinas de fabricação a seu cargo, realizando ou mandando realizar as afinações necessárias, as trocas de moldes, o controlo exigido do produto no vidro quente, informando e anotando os defeitos detectados, a rejeição a quente do produto defeituoso, bem como outras operações com vista a uma boa produção em qualidade e quantidade.

– Receber e transmite durante e na mudança de turno, as informações necessárias sobre as condições das máquinas e linhas de produção.

– Participar em todas as actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Coordenador de linha de vidro frio - Coordenar a distribuição dos operadores de linha, operadores de vidro frio e paletizadores pelos locais de trabalho, de acordo com instruções do chefe de turno.

– Acompanhar o arranque e seguimento das mudanças de fabricação no vidro frio, dando ordem de paletização das garrafas quando os sondeios asseguram a qualidade exigida.

- Coordenar o material de embalagem necessário para as linhas.

- Participar em todas as actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Coordenador de linha/Turno - É o trabalhador responsável pela coordenação da equipa do forno II e do trabalho nas máquinas de produção, conduzindo ou orientando as máquinas de fabricação a seu cargo, realizando ou mandando realizar as afinações necessárias, as trocas de moldes, o controlo exigido do produto no vidro quente, informando e anotando os defeitos detectados, a rejeição a quente do produto defeituoso, bem como outras operações com vista a uma boa produção em qualidade e quantidade.

Compete ainda:

- Receber e transmitir durante e na mudança de turno, as informações necessárias sobre as condições das máquinas e linhas de produção.

- Sempre que necessário substituir o seu chefe de turno actuando segundo instruções que lhe são transmitidas.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir a formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

- A partir de elementos fornecidos ou recolhidos por ele, executa trabalhos, estudos, modificações e cálculos de planos e outros.

- Assumir a política estabelecida e difundir.

Electricista - É o trabalhador a quem compete:

- Executar trabalhos gerais ou específicos de electricidade na oficina ou no local, como montar, reparar e conservar vários tipos de máquinas, motores e instalações eléctricas.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Electromecânico - É o trabalhador a quem compete:

- Preparar e substituir os equipamentos das máquinas de inspecção de vidro frio, paletizador e transportadores, de acordo com as necessidades de programação de fabrico.

- Afinar e fazer o seguimento das máquinas de inspecção, durante e após os arranques de fabricação.

- Fazer a manutenção daquelas máquinas, calibrando e ensaiando instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos e outros de acordo com esquema e outras especificações técnicas recomendadas.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Empregado de armazém e expedição - É o trabalhador a quem compete:

- Fazer como principais tarefas as facturas para o mercado de exportações; guias de remessa; documentação e coordenação dos transportes e expedições; manter sempre actualizado o suporte informático relativo aos produtos acabados. Sua correcta distribuição pelos armazéns. Faz o registo de existências de produtos acabados através das ordens de entrada e saída, bem como o seu inventário.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Encarregado - É o trabalhador a quem compete:

- Atendendo às ordens dadas pelo responsável do sector, ou secção, executa, coordenar e orientar os trabalhos que sejam atribuídos no sector a que pertence.

- Assumir a política estabelecida e difundir.

- Aumento da responsabilidade ambiental dos seus colaboradores a todos os níveis;

- Na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

Feedermen - É o trabalhador a quem compete:

- Vigiar, regular e manter em boas condições de funcionamento os Feeders; efectuar as trocas e substituição de vários elementos, de acordo com as necessidades resultantes da fabricação; é responsável pela manutenção e conservação das existências de refractário e mecanismos dos Feeders.

- Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

- Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

- Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Instrumentista - É o trabalhador a quem compete:

- Montar, conservar, detectar e reparar avarias, calibrar e ensaiar instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controlo industrial,

quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

– Executar trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos aparelhos de pirometria, regulação de temperatura e consumo do forno, bem como das máquinas electrónicas de moldar; faz trabalhos eléctricos e electrónicos gerais.

– Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Mecânico - É o trabalhador a quem compete:

– Fazer trabalhos de reparação mecânica, conservação e manutenção de todas as instalações da fábrica, máquinas, motores, equipamentos e utensílios gerais.

– Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Mecânico de tratamentos de arcas - É o trabalhador a quem compete:

– Fazer o controlo e modificações necessárias às arcas de recozimento; é responsável pelos tratamentos a efectuar tanto a quente como a frio, de forma a obter a qualidade exigida; tira as amostras necessárias do produto, em qualquer local onde se encontre.

– Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Mecânico de troca de moldes - É o trabalhador que tem como função a montagem, reparação, afinação e regulação dos equipamentos da zona quente necessária à produção, sendo ainda o responsável principal pela eliminação de defeitos, bem como pelo controlo a quente da qualidade dos artigos fabricados, na fase de afinação.

– Faz parte da equipa mecânica de substituição e regulação dos mecanismos necessários para a troca de moldes de fabricação.

– Executar trabalhos de mecânica.

– Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Movimentador de matérias-primas - É o trabalhador a quem compete:

– Manter os silos com as matérias-primas em condições ideais de assegurar um bom funcionamento dos fornos.

– Indicar aos condutores onde devem descarregar as matérias-primas.

– Vigiar o funcionamento das cintas transportadoras e outros elementos.

– Transportar matérias-primas com os elementos disponíveis.

– Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir a formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Operador de forno - É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos relais e das correias transportadoras.

– Compete-lhe ainda efectuar as pesagens e o controlo necessários relativamente à composição das várias matérias-primas; controlar a fusão nos fornos, fazendo as afinações necessárias segundo as normas estabelecidas; controlar e vigiar o funcionamento do forno e composição, informando o seu substituto sobre as condições do mesmo.

– Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir a formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Operador de linha - É o trabalhador a quem compete:

– Efectuar os controlos dimensionais e visuais do produto relativamente ao vidro frio, registando os defeitos em impressos próprios de acordo com as normas internas.

– Efectuar o seguimento das máquinas de inspecção de vidro frio das linhas a seu cargo.

– Este trabalho contempla a verificação da fiabilidade e eficácia dessas máquinas e o controlo das rejeições por elas efectuadas, de acordo com procedimentos de actuação.

– Sempre que necessário, efectuar afinações e regulações das máquinas de inspecção por forma a garantir a boa qualidade do produto final.

– Seleccionar através de marcação a produção defeituosa. Recebe e transmite, durante e na mudança de turno, as informações necessárias sobre as condições da fabricação.

– Quando necessário executar outros trabalhos relacionados com as linhas de produção.

– Manter limpo o seu local de trabalho.

– Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir a formação necessária para actuar com segurança no seu posto de trabalho.

Operador de linha de vidro frio - É o trabalhador a quem compete:

– Efectuar os controlos dimensionais e visuais do produto relativamente ao vidro frio, registando os defeitos em impressos próprios de acordo com as normas internas.

– Efectuar o seguimento das máquinas de inspecção de vidro frio das linhas a seu cargo.

– Este trabalho contempla a verificação da fiabilidade e eficácia dessas máquinas e o controlo das rejeições por elas efectuadas, de acordo com procedimentos de actuação.

– Sempre que necessário, efectuar afinações e regulações das máquinas de inspecção por forma a garantir a boa qualidade do produto final.

– Seleccionar através de marcação a produção defeituosa. Recebe e transmite, durante e na mudança de turno, as informações necessárias sobre as condições da fabricação.

– Quando necessário executar outros trabalhos relacionados com as linhas de produção.

– Manter limpo o seu local de trabalho.

– Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir a formação necessária para actuar com segurança no seu posto de trabalho.

Paletizador - É o trabalhador a quem compete:

– Proceder manual ou mecanicamente à paletização do produto acabado, dispondo-o da forma mais correcta.

– Uma vez completa a paleta, colocar a etiqueta que identifica o produto e o plástico retráctil, e com a ajuda de um transpalet transporta-a para o forno retráctil; retira as unidades defeituosas, informando o operador de linha.

– Manter limpo o seu local de trabalho.

– Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Pedreiro de fornos - É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos e outros de construção civil.

– Realizar todos os trabalhos de alvenaria; fazer a limpeza da abóbada dos fornos, bem como todos os trabalhos de refractário e isoladores; efectuar trabalhos de pintura em geral.

– Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir a formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Praticante geral - É o trabalhador a quem compete:

– Adquirir e praticar um conjunto de conhecimentos, com vista ao desempenho futuro de um conjunto de tarefas relacionadas com a sua área.

– Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Responsável de sector - É o trabalhador a quem compete:

– Organizar, orientar e controlar a execução do trabalho

da sua área de influência, podendo executar alguns trabalhos; é responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

– É o trabalhador a quem compete, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles.

– Assumir a política estabelecida e difundir.

– Cumprir e fazer cumprir, todas as determinações constantes dos Manuais do Sistema Integrado de Gestão, Qualidade e Ambiente e dos procedimentos associados.

– Aprovar processos e equipamentos com requisitos ambientais.

– Elaborar procedimentos operacionais na área do ambiente e acompanhar a sua implementação.

– Acompanhar e controlar a gestão de resíduos. Assegurar o cumprimento dos requisitos legais.

– Promover toda a informação/comunicação/formação.

Secretário de direcção - É o trabalhador a quem compete:

– Executar várias tarefas de correspondência e recebe, regista e distribui o correio.

– Realizar os trabalhos de administrativos necessários, como cartas, notas informativas e outros documentos, elaborando os arquivos necessários.

– Operar com fax, fotocopiadora, computador e central telefónica.

– Atender visitas, prepara café e bebidas, faz marcações de bilhetes e reservas de alojamento para estas e para a administração.

– Solicitar as informações necessárias, colaborando directamente com a administração, utilizando quando necessário o conhecimento de línguas estrangeira.

– Assumir a política estabelecida e difundir.

Soldador - É o trabalhador a quem compete:

– Realizar trabalhos de soldadura, instalação e reparação de vários materiais nas instalações da fábrica, atendendo às técnicas exigidas para cada trabalho e material.

– Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Técnico de aprovisionamento - É o trabalhador a quem compete:

Receber as requisições internas de bens ou serviços a fazer ao exterior.

Elaborar o pedido de ofertas aos fornecedores indicados pelo chefe de aprovisionamentos.

Fazer os pedidos ao exterior e recolher as assinaturas dos responsáveis autorizados para serem expedidos.

Atender os fornecedores por delegação do chefe de aprovisionamentos.

Acompanhar as entregas, reclamar os pedidos não satisfeitos atempadamente.

– Satisfazer os pedidos relativos aos produtos em stock e mantém o stock mínimo.

Torneiro - É o trabalhador a quem compete:

– No torno mecânico, copiador ou programador, executar trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; preparar se necessárias as ferramentas a utilizar.

– Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

Verificador de moldes - É o trabalhador a quem compete:

– Verificar as séries de moldes novas, as que saem de fabricação, as procedentes de outras fábricas, bem como as utilizadas no momento; fazer trabalhos de manutenção geral.

– Participar nas actividades de prevenção, protecção e formação.

– Contribuir para o cumprimento da legislação e das normas de segurança vigentes.

– Adquirir a formação necessária para actuar com segurança em seu posto de trabalho.

A todos os trabalhadores que se encontram afectos a este AE compete também:

– Cumprir e respeitar a política integrada da Verallia.

– Respeitar e cumprir os planos de segurança alimentar.

– Comunicar à equipa de segurança alimentar, qualquer alteração de actividades que possam influenciar o sistema de segurança alimentar.

– Cumprir as regras de boas práticas implementadas na Verallia.

– Manter o local de trabalho limpo e arrumado.

– Utilização dos EPI de acordo com indicação do local de trabalho.

– Cumprir os procedimentos do sistema gestão integrado em vigor.

– Participar activamente na sugestão de novas ideias a fim de melhorar o sistema integrado de gestão da empresa.

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 3:

Chefe de departamento

Grupo 6:

Afinador de máquinas

Chefe de equipa de turno

Instrumentista

Responsável de sector

Grupo 7:

Coordenador de linha/Turno

Encarregado

Grupo 8:

Ajustador de moldes

Condutor de máquinas automáticas

Controlador de qualidade

Controlador dimensional

Coordenador de linha

Coordenador de linha de vidro frio

Desenhador

Electricista

Electromecânico

Feederman

Mecânico

Mecânico de tratamento de arcas

Mecânico de troca de moldes

Operador de forno

Pedreiro de fornos

Secretário de direcção

Soldador

Torneiro

Verificador de moldes

Grupo 10:

Agente de serviços de armazém e expedições

Empregado de armazém de expedições

Técnico de aprovisionamento

Grupo 11:

Movimentador de matérias primas

Operador de linha

Operador de linha de vidro frio

Grupo 12:

Ajudante de ajustador de moldes

Ajudante de condutor de máquinas automáticas:

Ajudante de mecânico

Ajudante de mecânico de troca de moldes

Grupo 16:

Paletizador

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	
3	1 613,00
6	1 278,75
7	1 245,75
8	1 218,25
10	1 177,75
11	1 158,75
12	1 142,75
16	1 061,75

Praticante geral

1.º ano	600,00
2.º ano	601,00
3.º ano	601,75

4.º ano	620,50
---------	--------

Aprendiz geral

1.º ano	600,00
2.º ano	601,25

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista

1.º ano	604,00
2.º ano	618,50

Aprendiz metalúrgico e electricista

1.º ano	600,00
2.º ano	601,25

Lisboa, 15 de maio de 2019.

Verallia Portugal, SA:

Paulo Jorge Tavares Pinto, na qualidade de mandatário.
Célia Miranda Carrasqueiro, na qualidade de mandatária.

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

Maria Etelevina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pedro Manuel Pereira Milheiro, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a 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 das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

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

Depositado em 25 de junho de 2019, a fl. 98 do livro n.º 12, com o n.º 153/2019, 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 United European Carriers, Unipessoal L.ª e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial/texto consolidado

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2018.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em território nacional e no estrangeiro no âmbito da atividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, designadamente:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante
 - SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia
 - SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante
 - SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante
- a prestar serviço a bordo dos navios constantes do anexo III, propriedade ou operados pela companhia armadora United European Carriers, Unipessoal L.ª, doravante designada por companhia armadora, aqui representada para todos os efeitos contratuais e legais pela empresa UECC PORTUGAL - Gestão de Recursos Humanos Unipessoal, L.ª, com sede em Setúbal, Portugal.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita, pelo empregador ou pelos sindicatos signatários, com a antecedência de, pelo menos, 30 dias em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma

escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir, pelo menos, uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

Cláusula 3.^a

Contrato individual de trabalho

1- Todo o tripulante terá um contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, as quais respeitarão as condições mínimas previstas neste AE.

2- O contrato de trabalho poderá ser celebrado por tempo indeterminado, a termo certo ou a termo incerto quando celebrado por uma ou mais viagens ou para substituição de um tripulante.

3- O período de embarque dos tripulantes com contrato por tempo indeterminado é de trinta a sessenta dias, podendo ser aumentado ou reduzido até 8 (oito) dias, por decisão da companhia.

4- O tripulante deve manter permanentemente atualizados os documentos necessários para embarque, sob pena de a sua falta vir a ser considerada violação dos seus deveres profissionais e de lhe serem imputados os custos inerentes à falta de certificação.

5- Sempre que o tripulante passe a exercer funções inerentes a outra categoria profissional, o contrato individual de trabalho tem de ser atualizado.

Cláusula 4.^a

Duração do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo poderá ser celebrado por período de 2 (dois) a 3 (três) meses consecutivos de embarque, a acordar caso a caso entre o tripulante e a companhia armadora. A companhia armadora tem ainda a faculdade de reduzir o período acordado de 15 (quinze) dias ou de o prolongar por um período máximo de 15 (quinze) dias.

2- Nos casos previstos no número anterior e sempre que o tripulante apresente pedido por escrito para prolongar a duração do período de embarque e tal seja aceite pela companhia armadora, deverá ficar expressa a nova data em que o contrato caducará.

3- Nos contratos a termo, os dias de deslocação de e para bordo não são considerados como dias de trabalho.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho sem termo haverá um período experimental de seis meses.

2- Nos contratos de trabalho a termo o período experimental terá a duração de (30) trinta dias;

3- Os prazos de período experimental referidos nos números anteriores poderão ser reduzidos ou excluídos por acordo escrito das partes.

4- O período experimental será excluído no caso de celebração de contrato com tripulante que já tenha estado anteriormente ao serviço da companhia armadora, salvo nos casos em que o tripulante seja contratado para uma categoria ou funções diferentes das anteriormente exercidas.

5- Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a indemnização. Se a iniciativa da rescisão for da companhia armadora, terá de avisar o tripulante, por escrito, com oito dias de antecedência ou, se não for possível respeitar esse prazo, o valor correspondente aos dias em falta será remido a dinheiro.

6- Em caso de cessação do contrato durante o período experimental, as despesas de embarque e repatriamento serão suportadas pela companhia armadora.

7- O período experimental é sempre contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.^a

Atividade profissional

1- A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio da companhia armadora ou afretado pela mesma, salvo se outra coisa for acordada pelas partes no contrato individual de trabalho.

2- O tripulante pode, durante a vigência do respetivo contrato de trabalho, ser transferido para outro navio da companhia armadora ou por esta afretado, a expensas desta.

Cláusula 7.^a

Retribuição

1- A retribuição mensal devida a cada tripulante é a que constar do seu contrato individual de trabalho e deriva da aplicação dos anexos I e I-A deste AE, consoante o tipo de contrato.

2- O comandante concederá, aos tripulantes que o solicitarem, avanços por conta da retribuição, desde que tais avanços não excedam 20 % do saldo existente à data do pedido.

3- O pagamento da retribuição mensal deverá ser efetuado pela companhia armadora, no máximo até ao dia 5 do mês seguinte, e depositado na conta bancária do tripulante.

4- Quando o tripulante estiver embarcado, o recibo mensal será enviado para bordo.

4- Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, será paga ao tripulante a retribuição que lhe seja devida no dia em que

se verificar a cessação e tomando-se em consideração o seguinte:

- o mês de calendário conta-se como de 30 (trinta) dias;
- qualquer fração do mês será paga proporcionalmente.

Cláusula 8.^a

Composição das retribuições

1- A tabela salarial constante do anexo I (coluna 5 - Total/Mês) é aplicável aos trabalhadores contratados a termo e corresponde a um salário consolidado que inclui as seguintes parcelas:

- a) Retribuição base mensal correspondente a um horário semanal de 40 horas (coluna 1);
- b) Trabalho suplementar mensal correspondente às 8 horas de sábados, domingos e feriados (coluna 2);
- c) «Lump Sum» mensal para o trabalho suplementar garantido previsto no número 2 da cláusula 10.^a (coluna 3);
- d) Férias e subsídio de férias (coluna 4);
- e) Subsídio de Natal (coluna 4);
- f) Dez a trinta dias de descanso por mês de contrato, de acordo com o que for estipulado no contrato individual de trabalho (coluna 4).

2- Todo o trabalho suplementar mensal, incluindo o fixado em 1- b), será registado, sendo o excedente ao consolidado pago em conformidade com o valor horário constante do anexo I (coluna 6).

3- O definido em 2 não é aplicável às funções abaixo mencionadas. Para estas funções será aplicada a tabela salarial constante do anexo II, sendo o vencimento nestes casos totalmente consolidado e incluindo, portanto, todas as horas suplementares sem limitação:

- Comandante.
- Chefe de máquinas.
- Imediato.
- Segundo oficial de máquinas.
- Oficial chefe de quarto de navegação.
- Oficial de máquinas chefe de quarto.
- Praticante.

4- Os tripulantes com contrato de trabalho por tempo indeterminado auferem a retribuição mensal prevista no anexo II, a qual inclui todas as componentes previstas nos números anteriores com exceção da descrita na alínea f) do número 1, e que será paga em 12 prestações mensais de igual valor.

Cláusula 9.^a

Horário de trabalho e lotações reduzidas

1- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias de segunda a sexta-feira, sendo considerado suplementar o trabalho que exceder este período.

2- O horário de trabalho normal a bordo obedecerá a um dos seguintes esquemas:

a) *Serviços ininterruptos* - a três quartos de quatro horas, seguidas de oito horas de descanso, incluindo nestas o tempo necessário para tomar as refeições e preparar a normal ren-

dição do quarto;

b) *Serviços intermitentes* - entre as 6h00 e as 20h00, dividido por dois períodos de trabalho, no máximo de três na secção de câmaras, havendo necessariamente um período de descanso nunca inferior a dez horas, das quais pelo menos seis horas deverão ser consecutivas.

3- O trabalho suplementar feito pelo tripulante será registado pelo próprio no modelo de impresso fornecido pela companhia armadora e será devidamente visado pelo seu superior hierárquico e pelo tripulante. Do registo deverão constar obrigatoriamente as seguintes informações:

- Nome do tripulante.
- Função desempenhada a bordo.
- Data/dia da semana.
- Períodos de trabalho.
- Discriminação dos trabalhos.

4- Sempre que um tripulante de qualquer secção a bordo desempenhe o lugar de outro colega numa categoria superior, usufruirá durante esse período a retribuição consolidada do tripulante substituído bem como outras retribuições que lhe sejam devidas.

5- Quando um tripulante efetivo, por necessidade da empresa, desempenhe funções inferiores às da sua categoria profissional, tem direito a manter a retribuição inalterada por um período de seis meses. No final desse período a situação será reavaliada e, se não houver lugar compatível com a anterior categoria profissional, o tripulante ou a companhia podem tomar a iniciativa de rescindir o contrato, recebendo o tripulante a indemnização prevista na lei ou, mediante acordo escrito, passar a auferir a retribuição correspondente às funções desempenhadas.

6- Cada tripulante deve ter um mínimo de 77 (setenta e sete) horas de descanso num período de sete dias e, pelo menos, um período de 10 (dez) horas de descanso, das quais 6 (seis) horas consecutivas, em cada período de 24 (vinte e quatro) horas. Este período de 24 horas deve começar imediatamente após um período de pelo menos 6 horas consecutivas de descanso. Quando não for possível conceder ao tripulante pelo menos um período de 10 horas de descanso em qualquer período de 24 horas, ele deve ser compensado em descanso num dos três dias seguintes do número de horas que o seu período de 10 horas de descanso tenha sido diminuído, o qual não pode, em circunstância alguma, ser inferior a 6 horas consecutivas. O tripulante não deve trabalhar mais de 14 (catorze) horas num período de 24 (vinte e quatro) horas, nem mais de 72 (setenta e duas) horas num período de sete dias.

7- Em princípio, o navio deverá ter a lotação operacional para garantir a atividade em segurança e o sistema de três quartos previsto na alínea a) do número 2 desta cláusula.

8- Quando por qualquer razão falte algum tripulante e a lotação seja inferior à estipulada, as retribuições dos tripulantes que estejam em falta serão pagas, em partes iguais, aos restantes tripulantes da mesma secção. De qualquer forma, as lotações estipuladas deverão ser completadas no primeiro porto de escala onde isso seja possível.

Cláusula 10.^a

Feriados nacionais e trabalho suplementar

1- O trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados nacionais portugueses será considerado suplementar. Consideram-se feriados obrigatórios os como tal previstos na lei. A Terça-Feira de Carnaval é, para todos os efeitos, considerada como feriado.

2- Para facilitar a estimativa orçamental do tripulante, a companhia armadora garante o pagamento de um valor mínimo mensal de 60 (sessenta) horas suplementares (ou as horas proporcionais quando não trabalhe um mês completo), de acordo com a tabela constante do anexo I do presente contrato (coluna 3), independentemente de ser ou não prestado, valor que está englobado na retribuição consolidada.

3- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder as 4 horas diárias. Quando o trabalho suplementar ultrapasse as 60 horas mensais (ou a sua proporção), as horas excedentes serão pagas separadamente pelo valor previsto na coluna 6 do anexo I.

4- O trabalho previsto nos números anteriores não dá direito a folgas.

5- Para além do horário normal, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a retribuição suplementar, o seguinte trabalho:

a) O que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deverá ficar registado no diário de bordo;

b) O que o comandante ordenar com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que o tripulante tenha direito ou ao salário de salvação ou assistência;

c) Logo que a situação normal seja restabelecida, o comandante deve assegurar que o(s) tripulante(s) que trabalhou(aram) durante o seu período de descanso terá(ão) direito ao adequado período de descanso compensatório.

Cláusula 11.^a

Cálculo do valor da hora suplementar

A retribuição horária (Rh) por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{Rm \times 12 \times 1,5}{52 \times Hs}$$

para dias úteis;

$$Rh = \frac{Rm \times 12 \times 1,75}{52 \times Hs}$$

para sábados, domingos e feriados, sendo Rm a retribuição base mensal e Hs o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 12.^a

Trabalho portuário

1- Os tripulantes não podem ser obrigados a efetuar manuseamento de carga e/ou outros trabalhos tradicional ou historicamente efetuados por trabalhadores portuários sem o prévio acordo dos sindicatos de trabalhadores portuários da ITF - International Transport Workers Federation. Quando os sindicatos derem o seu acordo só poderão ser utilizados os tripulantes que se ofereçam como voluntários para levar a efeito tais tarefas, pelas quais devem ser adequadamente retribuídos.

2- A retribuição pela prestação destes serviços fora do período normal de trabalho ou do período de trabalho suplementar referido no número 2 da cláusula 10.^a será calculada nos termos previstos na cláusula 11.^a

Cláusula 13.^a

Segurança Social

1- Todos os tripulantes devem estar abrangidos por um regime de proteção social.

2- No caso dos tripulantes portugueses ou residentes em território nacional a cobertura é obrigatoriamente efetuada pela inscrição no regime geral de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem, nos termos da legislação em vigor, o qual cobre as eventualidades de doença, doença profissional e parentalidade.

3- Os tripulantes portugueses ou residentes em território nacional devem ainda inscrever-se no regime de seguro social voluntário para proteção nas eventualidades de invalidez, velhice e morte, cujos encargos são da sua exclusiva responsabilidade.

4- A companhia armadora pode exigir aos tripulantes portugueses ou residentes em território nacional, antes de cada novo embarque, prova de que estão inscritos e com pagamentos em dia naquele regime.

5- Os trabalhadores estrangeiros deverão possuir o cartão europeu de saúde, para os pertencentes à União Europeia, ou seguro com cobertura equivalente, para os que não são cidadãos da União Europeia.

Cláusula 14.^a

Acidente, doença, morte e incapacidade

1- A companhia armadora pagará todas as despesas, em caso de acidente de trabalho ou de doença ocorridos durante o período de embarque a bordo ou em terra, assegurando a devida assistência médica (incluindo hospitalização e odontologia) através dos seus serviços correspondentes. São excluídos os casos de doença ou lesão intencional, ou por omissão, a bordo ou em terra.

2- A companhia armadora pagará ao tripulante acidentado ou doente a sua retribuição até que chegue a Portugal, bem como as despesas de repatriamento. No mínimo a companhia tem de assegurar o pagamento de 16 semanas de salário, o que pode ser garantido total ou parcialmente através do regime da Segurança Social portuguesa ou de seguro equivalente.

3- A companhia armadora subscreverá uma apólice de seguro contra acidentes de trabalho e pessoais com uma companhia seguradora. Se um tripulante morrer enquanto estiver ao serviço da companhia armadora, incluindo acidentes ocorridos enquanto viaja de ou para o navio ou em resultado de risco marítimo ou outro similar, a companhia armadora deverá pagar à viúva (ou viúvo) um valor de 120 000,00 euros para oficiais e tripulantes com categoria superior a marinheiro de 1.^a (AB) e no valor de 90 000,00 euros para os restantes, e ainda 15 000,00 euros a cada filho dependente com menos de 21 anos, até ao limite de 4 (quatro). Se o tripulante não deixar viúva(o) o montante referido deverá ser pago aos seus herdeiros legais. A companhia armadora é também responsável pelo pagamento das despesas com o funeral quando o tripulante estiver ao seu serviço, quer a bordo quer em terra. Esta apólice terá também de cobrir um subsídio diário de 10,00 euros/dia para um período de desembarque por acidente ou doença, com um limite de 180 dias após o desembarque. A companhia armadora ou o seu representante deve também garantir que todos os artigos pessoais deixados a bordo por tripulantes, desembarcados por doença, acidente ou morte, sejam entregues aos familiares mais próximos.

4- A compensação que a companhia armadora, agente, agência de recrutamento e qualquer outra entidade legal substancialmente ligada com o navio serão, juntamente e/ou separadamente, sujeitas a pagar, será calculada com referência a um relatório médico aceitável, com ambos, companhia armadora e tripulante, a nomear o seu próprio médico. Quando existir desacordo, a ITF nomeará um terceiro cujas conclusões serão obrigatoriamente aceites por todas as partes. O relatório médico acima referido determinará o grau de incapacidade e a respetiva compensação será paga proporcionalmente aos valores de indemnização estabelecidos no número 3 desta cláusula.

5- Indiferentemente do grau de incapacidade verificado, se do acidente resultar a perda da profissão, o tripulante terá direito ao montante total de compensação no valor de 120 000,00 euros para oficiais e tripulantes com categoria superior a marinheiro de 1.^a (AB) e no valor de 90 000,00 euros para os restantes. No que a este artigo diz respeito, perda de profissão significa que as condições físicas do tripulante o impedem de voltar ao serviço marítimo segundo as normas mínimas nacionais e internacionais e/ou quando é por outro lado claro que as condições do tripulante não possam prever no futuro emprego compatível a bordo de navios.

6- Qualquer pagamento efetuado de acordo com as diversas secções deste artigo não prejudica a apresentação de queixa por qualquer outra compensação prevista na lei.

7- A companhia armadora deverá transferir a sua responsabilidade através de um seguro que o cubra dos riscos e contingências provenientes desta cláusula.

8- A efetivação das coberturas da Segurança Social e do seguro, referidas nesta cláusula e na anterior, retiram à companhia armadora qualquer responsabilidade ou gastos posteriores ao desembarque do tripulante.

Cláusula 15.^a

Férias e período de descanso

1- Por cada mês de embarque o tripulante adquire o direito a um período de dez a trinta dias consecutivos de descanso em terra, a estabelecer em contrato individual de trabalho, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

2- Este período de descanso compreende, por um lado, as férias e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados a bordo e, ainda, os dias de deslocação de e para bordo.

3- O período de férias é retribuído de acordo com o disposto na cláusula 8.^a

Cláusula 16.^a

Zonas de guerra

1- São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efetivo risco de guerra e como tal qualificadas pelo Lloyd's.

2- O tripulante terá direito a um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal enquanto permanecer na zona de guerra, tendo direito no mínimo ao recebimento de 5 dias.

3- Quando houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o tripulante recusar prosseguir viagem, sendo repatriado de um porto de escala que anteceda a entrada do navio nas citadas zonas. A companhia armadora será responsável pelas despesas de repatriamento.

4- Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

5- As compensações previstas no número 3 da cláusula 14.^a, para situações de incapacidade ou morte, serão pagas em dobro.

6- As indemnizações referidas em 5 não poderão prejudicar o tripulante ou legais representantes em qualquer demanda de acordo com a lei.

Cláusula 17.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa nos termos legalmente previstos e nas circunstâncias referidas nas cláusulas seguintes do presente AE.

2- Sendo o contrato sem termo, por denúncia a efetuar por parte do tripulante à companhia armadora ou ao comandante do navio, quer por escrito, quer verbalmente na presença de testemunhas, com um aviso prévio de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

3- Nos contratos a termo certo, a companhia pode fazer cessar o contrato de trabalho em qualquer altura, desde que assegure o pagamento das retribuições devidas até ao final do contrato. Se a iniciativa da cessação for do tripulante, deverá apresentá-la com a antecedência mínima de 7 dias.

4- Por razões humanitárias ou outros motivos considera-

dos urgentes, o tripulante pode ser dispensado de apresentar o pré-aviso previsto nos números anteriores.

5- No caso dos tripulantes que exerçam a bordo funções de comandante, imediato, chefe de máquinas e segundo oficial de máquinas, o aviso prévio referido no número anterior não poderá ser inferior a noventa dias.

6- A declaração de cessação deve sempre ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

7- Em caso de violação do pré-aviso referido nos números 1, 2 e 3, o tripulante ficará obrigado a pagar à companhia armadora o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 17.^a-A

Despedimento por iniciativa da companhia

1- A companhia armadora pode proceder ao despedimento do tripulante nas circunstâncias legalmente previstas, designadamente através de despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.

2- Após proceder às consultas e demais diligências previstas na lei, a companhia comunicará por escrito ao tripulante a decisão de fazer cessar o contrato, com a antecedência mínima relativamente à data da cessação, de:

a) 15 dias, no caso de tripulante com antiguidade inferior a um ano;

b) 30 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;

c) 60 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;

d) 75 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

3- O despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do tripulante a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 18.^a

Rescisão por parte do trabalhador

1- Constituem justa causa para rescisão do contrato por parte do tripulante:

a) Se o navio for declarado em más condições de navegabilidade, conforme estipulado no capítulo 1, cláusula 19.^a, da Convenção sobre Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) 1974 e emendas aplicáveis, e/ou Convenção n.º 147 da OIT. O navio será também considerado em más condições de navegabilidade se lhe faltar um ou mais dos certificados prescritos no capítulo 1, cláusulas 12.^a e 13.^a da mesma convenção, desde que a companhia armadora se mostre incapaz de corrigir a situação;

b) A violação do estabelecido no presente AE;

c) A falta de condições de higiene e segurança no trabalho;

d) Lesão dos interesses patrimoniais do tripulante ou ofensa à sua honra;

e) Se o navio tiver sido arrestado (quer pelo tripulante ou não) e desde que permaneça nessa situação por mais de 14 dias;

f) Falecimento do pai, mãe, cônjuge ou filhos, ocorrido a menos de 15 dias do pedido do desembarque e a documentar com certidão de óbito no prazo de 30 dias;

g) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

h) A aplicação de qualquer sanção abusiva por parte dos superiores hierárquicos;

i) A ofensa à honra e dignidade do tripulante quer por parte do armador, quer por parte dos superiores hierárquicos;

j) Nos casos em que a companhia armadora não possa satisfazer as suas obrigações legais como empregador devido a insolvência, mudança de registo do navio ou qualquer outra razão semelhante.

2- O tripulante efetivo terá direito a receber uma compensação de dois meses de retribuição base ao terminar o seu contrato por qualquer das razões acima mencionadas, exceto as previstas nas alíneas e), f) e g).

3- Nos casos descritos no número 1 desta cláusula e no número 2 da cláusula 17.^a, as despesas de embarque e repatriamento são de conta da companhia armadora.

4- Em caso de necessidade imperiosa da presença junto do pai, mãe, cônjuge ou filhos, em situação de perigo de vida de qualquer destes familiares, e a documentar no prazo de 15 dias após o repatriamento com atestado médico comprovativo não só da gravidade da doença como da necessidade da sua presença, são também de conta da companhia armadora as despesas de repatriamento.

5- Nos casos de desembarque a pedido do tripulante antes do termo do período contratual ou por qualquer um dos motivos previstos na cláusula 19.^a, quando devidamente justificados, são da conta do tripulante as despesas de repatriamento.

6- O pedido de desembarque pelo tripulante terá sempre de ser apresentado com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias. Se este prazo não for respeitado o valor correspondente aos dias de pré-aviso em falta será remido a dinheiro.

7- Com exceção do despedimento sem justa causa, nos casos dos tripulantes contratados a termo o desembarque rescinde o contrato de trabalho

Cláusula 19.^a

Disciplina

1- As infrações a seguir mencionadas, quando provadas, constituem justa causa de despedimento e conferem à companhia armadora a possibilidade de rescindir o contrato com o tripulante que estiver a bordo e ao seu serviço, quer imediatamente, quer no final da viagem, conforme o caso e independentemente de qualquer ação judicial que possa vir a ser intentada ao abrigo dos regulamentos referentes a Bandeiras de Registo (Flag of Registry):

a) Ofensas corporais;

b) Danos voluntários e conscientes provocados ao navio ou a quaisquer bens a bordo;

c) Furto ou posse de bens furtados;

d) Posse de armas ofensivas;

e) Falta constante e consciente de cumprimento dos seus deveres profissionais;

f) Posse ilegal ou tráfico de drogas;

g) Conduta que ponha em perigo o navio ou quaisquer pessoas que estejam a bordo;

h) Conluio no mar com outras pessoas de forma a impedir a continuação da viagem ou o comando do navio;

i) Desobediência às normas referentes à segurança, quer do navio quer de pessoa que esteja a bordo;

j) Dormir em serviço ou faltar ao serviço se essa conduta prejudicar a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;

k) Incapacidade em cumprir um dever devido ao consumo de bebidas ou drogas, prejudicando a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;

l) Fumar, utilizar uma luz direta ou um maçarico elétrico não autorizado em qualquer parte do navio que transporte carga perigosa ou em locais onde seja proibido fumar ou utilizar luzes diretas ou maçaricos não autorizados;

m) Intimidação, repressão e/ou interferências semelhantes com o trabalho de outros tripulantes;

n) Comportamentos que prejudiquem gravemente a segurança e/ou o bom funcionamento do navio;

o) Permitir ou dar origem a que pessoas não autorizadas estejam a bordo do navio enquanto este estiver no mar ou no porto;

p) Desobediência culposa à política de drogas e álcool definida pela companhia armadora.

2- As infrações de menor gravidade podem ser resolvidas através de:

a) Avisos informais feitos pelo comandante; ou

b) Avisos do comandante registados no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da companhia armadora; ou

c) Repreensões por escrito feitas pelo comandante e registadas no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da companhia armadora.

3- São consideradas de menor gravidade as seguintes infrações:

a) As do tipo referido no número 1 desta cláusula que, dadas as circunstâncias do caso em questão, não justifiquem o despedimento;

b) Atos menores de negligência, não cumprimento de obrigações, insubordinação, desobediência e ofensas corporais;

c) Desempenho insatisfatório das suas obrigações;

d) Falta injustificada no local de trabalho ou de comparência no navio.

4- Em caso de infração disciplinar serão adotados os seguintes procedimentos gerais:

a) Apenas o comandante poderá tomar medidas disciplinares formais;

b) As infrações devem ser resolvidas no prazo de 24 horas após o comandante ter tomado conhecimento das mesmas ou se isso não for possível, com a máxima brevidade;

c) Nos casos previstos no número 1 desta cláusula deverá o comandante ouvir o interessado na presença do delegado sindical da respetiva secção ou delegados sindicais das secções envolvidas, se os houver, e do(s) tripulante(s) da mesma nacionalidade mais categorizado(s), e lavrará auto de decla-

rações que será por todos assinado e que constará do diário de bordo. No caso de não haver delegado sindical a audição do interessado deverá ser feita na presença de dois tripulantes da respetiva nacionalidade, se os houver. No caso de não haver mais tripulantes da mesma nacionalidade o auto será assinado por outros dois tripulantes do navio;

d) Nos casos previstos na cláusula 18.^a deverá o tripulante apresentar o assunto ao delegado sindical da respetiva secção, se houver, que procederá junto do comandante nos termos da alínea anterior. No caso de não haver a bordo delegado sindical, o assunto deve ser apresentado ao superior hierárquico;

e) No caso do tripulante se negar a assinar o auto de declarações, esse facto deverá constar do mesmo;

f) Este auto de declarações e o extrato do diário de bordo, farão prova plena dos factos que neles se descrevem perante o júri previsto no número 5 desta cláusula ou perante os tribunais portugueses, se for essa a opção do tripulante;

g) As medidas disciplinares graves tomadas a bordo serão analisadas pela companhia armadora e pelo sindicato e serão analisadas depois da companhia armadora receber um relatório completo;

h) Se um tripulante receber um último aviso por escrito do comandante, então este deverá proceder à rescisão imediata do contrato com justa causa, com autorização da companhia armadora.

Cláusula 20.^a

Viagens

1- O tripulante viajará em avião ou qualquer outro meio de transporte, por opção da companhia armadora, para embarcar em qualquer porto ou ser repatriado. As despesas resultantes de excesso de bagagem, para além de 30 kg, serão por ele suportadas.

2- Ao tripulante desembarcado regularmente (fim do contrato, doença, acidente de trabalho ou nos casos previstos na cláusula 18.^a) serão pagas as despesas em transporte público à escolha da companhia armadora até à localidade mais próxima da sua residência servida pelos referidos transportes.

3- Quando o tripulante desembarcar por motivo de doença natural, deverá enviar à companhia armadora certificação médica.

4- Quando for declarado medicamente apto para reassumir as suas funções a bordo, deverá comunicá-lo de imediato à companhia armadora, a fim de reassumir as suas funções a bordo ou eventualmente assinar novo contrato.

5- No caso do contrato individual de trabalho expirar durante um período em que o tripulante não esteja embarcado, as despesas de repatriamento serão também suportadas pela companhia armadora.

Cláusula 21.^a

Acerto de contas

A liquidação de contas entre o tripulante e a companhia armadora será feita depois do desembarque.

Cláusula 22.^a

Reembarque

1- O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à companhia armadora, até ao 21.º dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após desembarque.

2- O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da companhia armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida na cláusula seguinte.

3- O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 1 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à companhia armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da companhia armadora). A companhia armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

Cláusula 23.^a

Gratificação de reembarque

1- A partir de 1 de abril de 2013, sempre que o tripulante não efetivo das categorias de mestrança e marinagem seja considerado para reembarque e celebre um novo contrato, a companhia armadora pagar-lhe-á uma gratificação correspondente ao valor constante da coluna 1 da tabela de retribuições (anexo I), mas nunca excedendo o equivalente a um mês.

2- O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à companhia armadora, até ao 21.º dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após desembarque.

3- O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da companhia armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida nesta cláusula.

4- O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 2 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à companhia armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da companhia armadora). A companhia armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

5- O tripulante cujo contrato de trabalho cesse por motivo de acidente de trabalho, doença ou morte de familiar do 1.º grau, não perderá o direito à gratificação prevista nesta

cláusula desde que comunique a sua disponibilidade à companhia armadora logo que recuperado ou, nos termos do número 2 da cláusula anterior, no caso de desembarque por motivo de morte de familiares.

Cláusula 24.^a

Alimentação, instalações, equipamento de trabalho e lazer

1- Constitui encargo da companhia armadora o fornecimento de ferramentas, equipamento e roupas de trabalho, de proteção e de segurança, de uso profissional, utilizados pelos tripulantes, de acordo com os padrões adotados pela companhia armadora, bem como os utensílios determinados por condições de habitabilidade, nomeadamente roupas de cama, serviço de mesa, alimentação suficiente e de boa qualidade, artigos de higiene e condições de bem-estar a bordo de acordo com a Recomendação da OIT n.º 138 (1970).

2- Para além do disposto no número anterior, os oficiais têm ainda direito a um subsídio anual de 250,00 € para aquisição do respetivo uniforme.

Cláusula 25.^a

Licença para formação

1- A companhia armadora concederá licenças para formação nas escolas de ensino náutico aos tripulantes que o solicitem, até aos limites anualmente por ela estipulados, mas que não serão inferiores a duas licenças para oficiais e outras duas para tripulantes das categorias de mestrança e marinagem.

2- Durante o período de frequência escolar, o tripulante terá direito a receber uma importância mensal equivalente à retribuição base (coluna 1 da tabela salarial aplicável), correspondente à função exercida no momento da concessão da licença de formação.

3- No final de cada período escolar o tripulante deverá enviar à companhia armadora comprovativo da frequência efetiva do curso e as notas de avaliação.

4- No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, de insucesso escolar por absentismo ou falta de aproveitamento, cessa de imediato a licença de formação e o tripulante retomar o serviço a bordo, na função anteriormente exercida.

5- A concessão da licença fica ainda dependente da aceitação, por parte do tripulante, da manutenção do vínculo contratual com companhia armadora por, pelo menos, o dobro do tempo de duração da licença de formação.

Cláusula 26.^a

Política de drogas e álcool

1- O tripulante deve observar a política de drogas e álcool estabelecida pela companhia armadora, a qual consta como anexo IV a este contrato, de forma a satisfazer as exigências operacionais do navio em que estiver embarcado.

2- A companhia armadora entregará a cada tripulante um exemplar das normas em vigor, bem como das alterações que no futuro vierem a ser introduzidas.

Cláusula 27.^a

Dever de confidencialidade

É dever do tripulante guardar lealdade à companhia armadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, políticas internas ou negócios, de que venha a ter conhecimento no âmbito da sua atividade profissional.

Cláusula 28.^a

Fontes de direito e jurisdição

1- Como fontes de direito supletivo deste AE as partes aceitam:

a) As convenções relativas aos tripulantes, aprovadas pela OIT, IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo país de registo do navio;

b) A legislação portuguesa aplicável ao Registo Internacional da Madeira (MAR).

2- Na resolução das questões emergentes das relações de trabalho não contidas nas disposições do presente acordo de empresa, recorre-se à legislação do porto de recrutamento do tripulante, ou do porto de registo do navio, conforme for mais favorável ao tripulante.

3- Para efeitos deste acordo de empresa, entende-se como porto de recrutamento o Porto de Lisboa.

4- Em virtude de a United European Car Carriers, Unipessoal, L.^{da} ser representada pela UECC Portugal - Gestão de Recursos Humanos Unipessoal, L.^{da}, qualquer notificação efetuada à segunda considera-se, para todos os efeitos legais e contratuais, como sendo efetuada à primeira.

Cláusula 29.^a

Representação sindical

1- A companhia armadora reconhece como representantes sindicais dos tripulantes os sindicatos subscritores.

2- Assim, à Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR e aos seus sindicatos federados, SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia, SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante, SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante e SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, filiados na I.T.F. - International Transport Workers Federation, compete a autoridade e a responsabilidade de promover eventuais ações sindicais.

3- Ao aceitar todo o acordo o tripulante concorda contribuir com 1 % da sua retribuição mensal constante de presente acordo, obrigando-se a companhia armadora a enviar todos os meses ao SITEMAQ, ao SMMCMM, ao SINCOMAR e ao SEMM as contribuições sindicais.

Cláusula 30.^a

Proibição de renúncia

A companhia armadora compromete-se a não pedir ou requerer a qualquer tripulante que assine algum documento em que renuncie ou transfira os seus direitos, ou ainda que o tripulante aceite ou prometa aceitar variações aos termos deste acordo ou devolver à companhia armadora, seus empregados ou agentes quaisquer salários (incluindo retroativos) ou outros emolumentos devidos ou a serem devidos segundo este acordo; e a companhia armadora concorda que qualquer documento já existente deverá ser considerado nulo e sem efeito legal.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e duzentos e vinte e um trabalhadores.

ANEXO I

**Tabela de retribuições mensais de contratados a termo
(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2019)
Table of monthly wages for temporary contract in force during 2019**

(Em euros)

		1	2	3	4	5	6
Categoria	Rank	Retribuição base	Sab./dom./fer.	Trab. extra garantido	Férias/Natal/Descanso	Total mês	Valor hora extra
Comandante	Master	2 490,18	1 992,14	1 357,63	622,56	6 462,51	
Imediato	Chief officer	1 930,61	1 544,49	1 052,55	482,64	5 010,29	
Oficial chefe quarto navegação II	Oow/II	1 575,41	1 260,33	858,90	393,84	4 088,48	

Oficial chefe quarto navegação I	Oow/I	1 282,86	1 026,29	699,40	320,71	3 329,26	
Chefe máquinas	Chief engineer	2 202,88	1 762,30	1 200,99	550,71	5 716,88	
2.º oficial máquinas	2nd engineer	1 831,62	1 465,30	998,59	457,92	4 753,43	
Oficial máquinas Chefe quarto	Engine oow	1 282,86	1 026,29	699,40	320,71	3 329,26	
Oficial eletricista	Eto	1 888,87	1 511,10	1 029,80	472,23	4 902,00	
Praticante	Cadet	600,00	480,00		150,00	1 230,00	
Artífice	Fitter	842,04	673,63	459,07	210,51	2 185,25	7,22
Contramestre*	Bosun	784,12	627,30	427,50	196,02	2 034,94	6,79
Cozinheiro	Cook	784,12	627,30	427,50	196,02	2 034,94	6,79
Mecânico	Mechanic	685,30	548,24	373,62	171,33	1 778,49	5,93
Marinheiro 1.ª	A/B	671,83	537,46	366,28	167,97	1 743,54	5,81
Aj. motorista	Ass/motorman	671,83	537,46	366,28	167,97	1 743,54	5,81
Emp. câmaras	Steward	600,00	480,00	327,12	150,00	1 557,12	5,19
Aj. cozinheiro	Cook ass.	600,00	480,00	327,12	150,00	1 557,12	5,19
Marinheiro 2.ª Chegador	O/S WIPER	600,00	480,00	327,12	150,00	1 557,12	5,19
Segurança	Security guard	615,68	492,54	335,66	153,93	1 597,81	5,33

ANEXO II

**Tabela de retribuições mensais de efetivos
(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2019)
Table of monthly wages for permanent contract in force during 2019**

(Em euros)

		1	2	3	4	6
Categoria	Rank	Retribuição base	Sab./dom./fer.	Trab. extra garantido	Férias/Natal	Retribuição mensal total
Comandante	Master	2 490,18	1 328,10	905,08	415,04	5 138,40
Imediato	Chief officer	1 930,61	1 029,66	701,70	321,76	3 983,73
Oficial chefe quarto navegação II	Officer in charge of watch II	1 575,41	840,22	572,60	262,56	3 250,79
Oficial chefe quarto navegação I	Officer in charge of watch I	1 282,86	684,19	466,27	213,81	2 647,13
Chefe máquinas	Chief engineer	2 202,88	1 174,87	800,66	367,14	4 545,55

2.º oficial máquinas	2nd engineer	1 831,62	976,86	665,72	305,28	3 779,48
Oficial máquinas chefe quarto	Engine officer in charge of watch	1 282,86	684,19	466,27	213,81	2 647,13
Oficial eletricista	ETO	1 888,87	1 007,40	686,53	314,82	3 897,62

ANEXO III

Lista de navios da frota UECC

AUTOPREMIER	AUTOPRESTIGE
AUTOPRIDE	AUTOPROGRESS
AUTOSKY	AUTOSTAR
AUTOSUN	AUTO ECO
AUTO ENERGY	

ANEXO IV

Política de drogas e álcool da UECC

Esta política aplica-se a todos os tripulantes que se encontrem a trabalhar a bordo dos navios da UECC. Também se aplica a clientes, convidados, autoridades portuárias e empregados da UECC que visitem os navios.

O objetivo da UECC é promover locais de trabalho seguros, satisfação no trabalho, empregados saudáveis e um bom ambiente de trabalho. Queremos evitar quaisquer acidentes, durante o período de trabalho ou de lazer, que possam estar relacionados com problemas de álcool ou drogas entre os tripulantes a bordo dos navios.

A UECC adotou uma política de «Tolerância Zero» relativamente ao álcool e às drogas. Isto significa que é proibida a venda de álcool e drogas ilícitas, consumidas ou adquiridas a bordo do navio e, desde que esteja a bordo do navio, nenhum tripulante poderá estar sob a influência de álcool ou drogas ilícitas.

Se o comandante suspeitar que alguém está sob a influência de álcool, deverá mandar proceder ao teste de alcoolemia na presença de duas testemunhas (sendo pelo menos uma delas de classe idêntica à do tripulante em causa) e do supervisor da proteção do ambiente. Se o resultado do teste demonstrar que a pessoa está sob a influência de álcool, o comandante poderá mandar chamar as autoridades marítimas.

Setúbal, 29 de maio de 2019.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Manuel Morais Teixeira, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

Pela United European Car Carriers, Unipessoal L.^{da}:

Rosa Maria Antero Campos Mestre, na qualidade de mandatário.

Depositado em 24 de junho de 2019, a fl. 97 do livro n.º 12, com o n.º 152/2019, 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 Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial e outras

Novo texto acordado para as cláusulas 2.ª, 15.ª, 20.ª-A, 22.ª, 24.ª, 42.ª e anexo II, ao acordo de empresa celebrado entre Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA, e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de novembro de 2011, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de setembro de 2017.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- ...
- 2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 24 meses.
- 3- ...
- 4- ...
- 5- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano, com início em 2019.

Cláusula 15.ª

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro

anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis, de acordo com a tabela seguinte:

Tempo de antiguidade na empresa (escalões)	Valor diuturnidade (em euros)	
	2019	2020
1.º escalão - completados 4 anos	42,70 €	44,41 €
2.º escalão - completados 8 anos	63,50 €	66,04 €
3.º escalão - completados 12 anos	84,30 €	87,67 €
4.º escalão - completados 16 anos	105,10 €	109,30 €
5.º escalão - completados 20 anos	125,90 €	130,94 €
6.º escalão - completados 24 anos	146,70 €	152,57 €

Cláusula 20.^a-A

Saídas de barra

Por cada saída ou entrada de barra, o trabalhador classificado numa das categorias indicadas tem direito a auferir o seguinte montante:

Categoria	Valor (€)	
	2019	2020
Comandante	135,00 €	140,40 €
Chefe de máquinas	135,00 €	140,40 €
Marinheiro	135,00 €	140,40 €

Cláusula 22.^a

Subsídio de refeição

1- O trabalhador tem direito a um abono diário para alimentação, nos dias em que preste serviço, no valor de 8,20 €.

Cláusula 24.^a

Subsídio de transporte

Nos dias em que inicie a prestação de trabalho antes das 7 horas ou termine após as 24 horas, o trabalhador tem direito a subsídio de transporte, no valor diário de 6,20 €.

Cláusula 42.^a

Assistência em caso de morte, invalidez ou desaparecimento no mar do trabalhador

1- ...

2- ...

3- Em acréscimo à protecção legalmente devida por acidente de trabalho e à proporcionada pelo seguro de vida referido nos números anteriores, o empregador obriga-se a pagar ao beneficiário indicado pelo trabalhador a quantia de 10 000 €, em caso de desaparecimento no mar determinado por acidente de trabalho.

ANEXO II

Tabela de vencimento

Grupos	Categoria	2019	2020
A	Supervisor geral de operações	1 116,35 €	1 138,12 €
	Supervisor geral de manutenção	1 116,35 €	1 138,12 €
B	Comandante	998,09 €	1 017,55 €
C	Supervisor de terminal	967,51 €	986,37 €
	Chefe de máquinas	967,51 €	986,37 €
	Supervisor de serviços administrativos	967,51 €	986,37 €
D	Fiscal ou revisor	962,41 €	981,17 €
E	Marinheiro	855,36 €	872,04 €
	Bilheteiro	855,36 €	872,04 €
F	Técnico	797,25 €	812,80 €
	Oficial administrativo	797,25 €	812,80 €

(* Tabela com abrangência apenas aos trabalhadores efectivos, mantendo-se em vigor a actual tabela aos contratados a termo.

O AE abrange um empregador e 55 trabalhadores.

Setúbal 16 de abril de 2019.

Pela Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA:

Ivone Maria Pinho Teixeira da Silva, administrador.

José Pedro Mira Capitão, administrador.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante - STFCMM:

Carlos Manuel Domingos Costa, mandatário.

Carlos Alberto da Silva Pinto, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.

Manuel António Amaral Monteiro, mandatário.

Sindicato da Marinha Mercante, Industrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre P. Delgado, mandatário.

Carlos Alberto Botão Pádua, mandatário.

Depositado em 24 de junho de 2019, a fl. 97 do livro n.º 12, com o n.º 151/2019, 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 Portugalia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Alteração

Ao abrigo do artigo 479.º, número 2, do Código do Trabalho, o número três da cláusula 46.ª do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT), constante do anexo II ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018, é revisto e retificado da forma seguinte:

(...)

ANEXO II

Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT)

(...)

Cláusula 46.ª

Direitos parentais

(...)

3- Para evitar ou minimizar perturbação operacional, os pilotos devem envidar todos os esforços no sentido de requerer com a maior antecedência possível, face à publicação da escala, os seus períodos de ausência relacionados com direitos parentais, fazendo-o logo que tal seja previsível ou possível, sem prejuízo do respeito pelos prazos mínimos previstos na lei para o efeito.

(...)

Nos termos e para os efeitos da cláusula 1.ª do acordo de empresa, relativamente ao âmbito pessoal da convenção, e em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, as partes signatárias declaram que o acordo de empresa abrange, para além da Portugalia, cerca de 110 (cento e dez) trabalhadores filiados no SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, e, ainda, os trabalhadores que neste sindicato se venham a filiar ou que, não estando sindicalizados, venham a escolher, nos termos do artigo 497.º do Código do Trabalho, este acordo de empresa para regular as suas condições de trabalho.

Lisboa, 9 de abril de 2019.

Pela Portugalia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

Eng. Antonoaldo Grangeon Trancoso Neves, presidente da comissão executiva.

Dr. David Humberto Canas Pedrosa, administrador executivo.

SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas:

Daniel L. Fernandes de Paula, presidente da direção do SIPLA.

Pedro M. C. O. Assunção Rodrigues, vice-presidente da direção do SIPLA.

Rui Manuel Afonso Zambujo Franco, tesoureira da direção do SIPLA.

Delfim da Silva Marques, vogal da direção do SIPLA.

João Miguel da Silva Miranda, vogal da direção do SIPLA.

Depositado em 26 de junho de 2019, a fl. 98 do livro n.º 12, com o n.º 157/2019, 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 EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal ao acordo de empresa entre a mesma empresa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros

A EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal acordam na adesão desta associação sindical ao acordo de empresa celebrado entre a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2008 e com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2009, atualmente em vigor, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

O SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, em representação dos seus associados com vínculo laboral à EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, aceita a aplicabilidade do acordo de empresa acima identificado, sem qualquer reserva e sem qualquer alteração do seu conteúdo.

Cláusula 2.ª

O presente acordo de adesão abrange somente os trabalhadores representados pelo SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal que exercem atividade no âmbito da atividade e da área indicadas nas cláusulas I-I e I-2 do acordo de empresa.

Cláusula 3.ª

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número I, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente acordo de adesão é abrangida uma empresa, estimando-se que na data da entrada em vigor do mesmo sejam abrangidos 20 trabalhadores.

Lisboa, 27 de março de 2019.

Pela EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA:

Rui Manuel Lourenço, vogal do conselho de administração.

Luísa Branco, vogal do conselho de administração.

Pelo SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal:

José Pedro Almeida, dirigente e membro da comissão executiva, mandatário.

Cláudio Alexandre Cunhal Santiago, presidente da direção SIEAP, mandatário.

Depositado em 26 de junho de 2019, a fl. 98 do livro n.º 12, com o n.º 156/2019, 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 EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA

Entre:

EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA, sociedade anónima, com sede no Parque Empresarial Geral Lazarim, Rua Quinta Dos Medronheiros, concelho de Setúbal, freguesia de Caparica e Trafaria, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 502865695, neste ato representada por Carlos Manuel da Silva Marques, na qualidade de mandatário do conselho de administração, com poderes para o ato;

e

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil

- SINTAC, com sede na Avenida Almirante Gago Coutinho, n.º 38, 1.º dt.º, concelho de Lisboa, freguesia de Alvalade, com o número único de pessoa coletiva e de matrícula 502459891, neste ato representada por Miguel Benoliel Kadosch e Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de mandatários, com poderes para o ato;

É celebrado o presente acordo de adesão nos termos seguintes:

1- Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho revisto pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC, acordam entre si a adesão por este sindicato ao acordo de empresa celebrado entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicado, após revisão global, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2008.

2- Ficam abrangidos os trabalhadores filiados à data da celebração no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC, num total de 5 trabalhadores.

Lisboa, 4 de junho de 2019.

EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA:

Carlos Manuel da Silva Marques, vogal do conselho de administração.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Miguel Benoliel Kadosch, presidente da direção.

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, vice-presidente da direção.

Depositado em 25 de junho de 2019, a fl. 98 do livro n.º 12, com o n.º 154/2019, 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 dos Técnicos da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais - SinDGRSP - Constituição

Estatutos aprovados em 18 de maio de 2019.

CAPÍTULO I

Natureza

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

1- O Sindicato dos Técnicos da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais - SinDGRSP - é constituído por todos os trabalhadores que integram as carreiras técnicas específicas da DGRSP ou que não pertencendo a essas carreiras nelas exerçam funções de facto há mais de 6 meses.

2- O SinDGRSP é de âmbito nacional, abrange todos os distritos do Continente e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e tem a sua sede no Porto.

3- Poderão ser criadas, por decisão da direção, delegações regionais ou outras formas de representação local, bem como suprimir ou fundir as já existentes.

4- Compete à direção regulamentar a competência e o funcionamento das formas de representação referidas no número anterior.

5- O SinDGRSP tem o símbolo e bandeira constantes do anexo I.

CAPÍTULO II

Objeto

Artigo 2.º

Fins

O SinDGRSP tem por fins:

1- Promover e defender, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses coletivos, individuais, morais e materiais, económicos, sociais e profissionais

dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afetem os trabalhadores no âmbito do sindicato, defendendo sempre a liberdade e os direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

c) Promovendo a formação profissional dos seus associados e familiares e subsidiariamente de outros trabalhadores, contribuindo assim para a sua realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a elaboração e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e fraterna;

e) Promovendo e lutando por um conceito social que assegure a participação dos trabalhadores, visando a estabilidade democrática das relações de trabalho.

2- O SinDGRSP reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização democrática nacional ou internacional que repute de interesse para a prossecução dos seus fins.

Artigo 3.º

Competência

1- O SinDGRSP tem competência para:

a) Propor, negociar e outorgar livremente convenções coletivas de trabalho;

b) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores;

d) Exigir por todos os meios ao seu alcance o cumprimento das convenções de trabalho e o respeito de toda a legislação laboral;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

f) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

g) Decretar a greve e pôr-lhe termo, ou a outras formas de defesa dos interesses dos associados;

h) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;

i) Incrementar a valorização profissional e cultural dos seus associados, através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

j) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;

k) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;

l) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objetivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais;

m) Criar na sua área de intervenção as estruturas necessárias e convenientes à prossecução dos seus fins.

2- O SinDGRSP tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

Artigo 4.º

Autonomia sindical

O SinDGRSP é uma organização autónoma, independente da administração pública, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras organizações políticas e rege-se pelos princípios da democracia sindical, que regulará toda a sua vida orgânica.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 5.º

Admissão

1- Podem ser sócios do SinDGRSP todos os trabalhadores que, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exerçam a sua atividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2- Os trabalhadores, sócios do SinDGRSP, na situação de reforma, mantêm a qualidade de associado enquanto efetuarem o pagamento das respetivas quotas.

3- O pedido de admissão, que implica a aceitação tácita dos estatutos e dos regulamentos do SinDGRSP, será feito mediante o preenchimento de uma proposta-tipo fornecida pelo sindicato.

4- O pedido de admissão será feito diretamente ao sindicato, sede ou delegação regional, ou através de um delegado sindical da unidade orgânica onde o trabalhador exerça a sua atividade.

5- O pedido de admissão, depois de devidamente informado pela comissão da delegação regional, será enviado à direção que decidirá do seu andamento na reunião seguinte à receção do pedido.

6- A direção poderá, fundamentadamente, recusar a admis-

são de um candidato notificando da sua decisão o interessado, bem como o delegado sindical que recebeu o pedido de admissão.

7- Da recusa de admissão cabe recurso para assembleia geral que decidirá em última instância, devendo ser o recurso apresentado na primeira reunião após o conhecimento da recusa pelo interessado.

Artigo 6.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócio os trabalhadores que:

a) Deixem de exercer a sua atividade no âmbito do sindicato;

b) Tenham requerido, nos termos legais, a sua demissão;

c) Deixem de pagar a sua quota por período superior a três meses e, depois de avisados por escrito para pagar a quotização em atraso, não efetuarem o pagamento no prazo de um mês;

d) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

2- A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 7.º

Readmissão

Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos sócios presentes.

Artigo 8.º

Direitos

1- São direitos dos sócios:

a) Participar em todas as atividades do SinDGRSP, de acordo com os presentes estatutos;

b) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do SinDGRSP nas condições fixadas nos presentes estatutos;

c) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;

d) Participar ativamente na vida do sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões de assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as propostas e propostas que entender convenientes;

e) Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente a assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;

f) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos e regulamentos;

g) Beneficiar de todas as atividades do SinDGRSP no campo sindical, profissional, social, cultural, recreativo e desportivo;

h) Recorrer das decisões dos órgãos diretivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos do sindicato;

i) Reclamar perante a direção e demais órgãos dos atos

que considere lesivos dos seus interesses;

- j) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do sindicato em tudo o que se relacione com a sua atividade profissional;
- k) Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pela assembleia geral;
- l) Ser informado de toda a atividade do sindicato;
- m) Reclamar da atuação dos delegados sindicais;
- n) Receber os estatutos e o programa de ação do sindicato;
- o) Receber o cartão de sócio;
- p) Organizarem-se em tendências que expressem correntes de opinião político-sindical.

2- A regulamentação do direito de tendência constitui o anexo II a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

Artigo 9.º

Deveres

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- b) Manter-se informado das atividades do sindicato e desempenhar os lugares para que for eleito, quando os tenha aceite;
- c) Fortalecer a organização do sindicato nos locais de trabalho;
- d) Ter uma atividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;
- e) Pagar regularmente as suas quotizações;
- f) Comunicar, por escrito e, no prazo de 15 dias, à delegação regional da área ou, na inexistência desta, à direção, a mudança de residência, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, passagem à situação de reforma, ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- g) Participar, por escrito, à direção as alterações dos dados biográficos ou da sua situação profissional;
- h) Devolver o cartão de sócio do SinDGRSP, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 10.º

Quotização

- 1- A quotização dos sócios no ativo é de 1 % sobre a remuneração base líquida auferida mensalmente.
- 2- A quotização devida pelos sócios na situação de reforma é de 0,5 % do valor da respetiva pensão.
- 3- Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.
- 4- Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao sindicato, com as necessárias provas, os sócios impedidos de trabalhar devido a acidente ou doença prolongada superior a um mês.

Artigo 11.º

Regulamento de disciplina

- 1- São passíveis de penalidade os sócios que:

a) Cometerem infrações às normas estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos internos;

b) Contrariarem a aplicação das deliberações da assembleia geral;

c) Prejudiquem os interesses do sindicato e não acatem os princípios da democracia sindical que os presentes estatutos consignam.

2- As penalidades a aplicar são proporcionais à gravidade dos atos cometidos e consistem em:

a) Advertência;

b) Repreensão por escrito;

c) Suspensão até ao máximo de um ano;

d) Expulsão.

3- Para a instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de 15 dias:

a) A entrega da nota de culpa será feita mediante recibo assinado pelo sócio ou em carta registada com aviso de receção;

b) O sócio terá de seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa;

c) A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do sócio, a aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito a recurso.

4- Ao sócio, excetuando o previsto na alínea c) do número anterior, cabe sempre o direito a recurso para a assembleia geral.

5- O sócio acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no prazo máximo de 15 dias.

6- A infração disciplinar prescreve ao fim de 180 dias contados a partir do momento que dela teve conhecimento.

7- Na aplicação das penalidades ter-se-á sempre em conta a circunstância da reincidência.

8- A aplicação das penalidades previstas nas alíneas a), b) e c) do número 2 é da competência da direção, sendo dada publicidade entre a massa associativa as referidas nas alíneas c) e d).

9- A aplicação da pena de expulsão é da exclusiva competência da assembleia geral e apenas será aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

10- A aplicação das penalidades atrás referidas será, obrigatoriamente, comunicada ao associado por carta registada com aviso de receção.

11- Da decisão que aplique uma das penalidades mencionadas nas alíneas a), b) e c) do número 2 cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO IV

Da organização do sindicato

Artigo 12.º

Órgãos

- 1- São órgãos do SinDGRSP:

a) A assembleia geral;

- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direção;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho consultivo.

2- São corpos gerentes do SinDGRSP os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

3- Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do sindicato no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

Artigo 13.º

Mandatos

1- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

2- O exercício dos cargos diretivos é não remunerado sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções diretivas.

3- Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso, pelo SinDGRSP, das importâncias correspondentes.

4- A cessação de mandato de membros eletivos tem lugar nas seguintes situações:

- a) Após terminado o mandato e aquando da entrada em funções de novo titular;
- b) Devido a renúncia do próprio, com indicação do motivo;
- c) Devido a incapacidade física ou mental adquirida após a apresentação da candidatura e atestada por médico;
- d) Devido a penalidade disciplinar, sem possibilidade de solicitar mais qualquer recurso no sindicato.

CAPÍTULO V

Assembleia geral

Artigo 14.º

Composição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato sendo constituída por todos os sócios que estejam no pleno uso dos seus direitos sindicais.

Artigo 15.º

Competências

São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes do sindicato;
- b) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes do sindicato;
- c) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- d) Rever os estatutos;
- e) Deliberar sobre a adesão ou fusão do SinDGRSP com outras organizações sindicais;

f) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;

g) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

h) Discutir e aprovar o programa de ação para o quadriénio seguinte;

i) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afete gravemente a vida do sindicato;

j) Aprovar anualmente o relatório e contas apresentados pela direção;

k) Apreciar e deliberar sobre o orçamento do sindicato proposto pela direção;

l) Aprovar o regulamento do fundo social e de greve apresentados pela direção;

m) Reconhecer qualquer tendência político-sindical.

Artigo 16.º

Reunião

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

a) De quatro em quatro anos, para exercer as funções previstas na alínea a) do artigo 15.º;

b) Duas vezes por ano, até 31 de março e até 30 de novembro para exercer as funções previstas nas alíneas i) e j) do mesmo artigo 15.º;

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) A requerimento de 30 % dos associados;
- b) A requerimento da direção;
- c) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entenda necessário.

3- O requerimento previsto na alíneas a) do número anterior deverá conter proposta de ordem de trabalhos e data de realização da assembleia.

4- O local da assembleia deverá ser escolhido pela mesa da assembleia geral, tendo presentes critérios de rotatividade e de localização dos associados.

Artigo 17.º

Convocação

1- A convocação da assembleia geral é da competência do presidente da mesa ou, em caso de impedimento, de um dos secretários por ele designado.

2- A convocação das assembleias gerais ordinárias previstas nas alíneas a) e b) do número 1 do artigo 16.º é feita, com a antecedência mínima de 45 e 15 dias, respetivamente.

3- Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número 2 do artigo 16.º o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 15 dias após a receção do requerimento.

4- A convocação será efetuada por anúncio amplamente publicitado entre os associados, designadamente, por correio eletrónico, e por afixação, nas delegações do sindicato e nos locais de trabalho do aviso convocatório, devendo conter a hora, local e objeto da assembleia.

5- As propostas alvo de deliberação são enviadas até 8 dias antes da data da assembleia, pela mesa da assembleia geral, de forma idêntica à convocatória.

Artigo 18.º

Funcionamento

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

2- As assembleias gerais solicitadas ao abrigo da alínea *a)* do número 2 do artigo 16.º só poderão realizar-se se estiverem presentes metade dos requerentes.

3- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples.

4- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação, e caso o empate se mantenha, o presidente da mesa terá voto de qualidade.

CAPÍTULO VI

Mesa da assembleia geral

Artigo 19.º

Composição e funcionamento

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários eleitos para esses cargos de entre os sócios do sindicato e de acordo com o estabelecido no artigo 15.º

2- Na falta do presidente da mesa, ou nos seus impedimentos, este será substituído, por ordem de colocação na lista, por um dos secretários.

3- A mesa da assembleia geral reúne e delibera validamente por maioria simples dos seus membros.

Artigo 20.º

Competências

1- Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;

b) Dar posse aos corpos gerentes eleitos;

c) Dirigir os trabalhos da assembleia geral com total isenção quanto aos debates e resultados das votações, chamando a atenção para qualquer irregularidade verificada;

d) Assinar as atas da assembleia geral a que presidiu, assim como, os termos de abertura e encerramento.

2- Compete aos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios, de acordo com os termos dos presentes estatutos;

b) Tratar do expediente referente às reuniões da assembleia geral;

c) Redigir e assinar as atas das reuniões da assembleia geral;

d) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que seja necessário para o bom andamento dos trabalhos.

CAPÍTULO VII

Direção

Artigo 21.º

Composição

1- A direção do sindicato é constituída por nove membros eleitos pela assembleia geral.

2- Será presidente da direção o primeiro elemento da lista.

3- Será secretário-geral o segundo elemento da lista, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

4- Na primeira reunião da direção, os membros eleitos elegerão entre si um tesoureiro, e um vogal que o substituirá, sob proposta do presidente da direção.

5- Nos impedimentos de qualquer membro da direção, e nos casos não previstos nos números anteriores, serão substituídos pelos suplentes chamados pela ordem em que figurem na lista eleita.

6- São membros por inerência da direção, os elementos da mesa da assembleia geral, sem direito a voto.

Artigo 22.º

Competências

1- Compete, em especial, à direção:

a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

b) Zelar pelo cumprimento dos estatutos e dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral;

c) Decidir da criação, alteração ou extinção de delegações do SinDGRSP e adquirir bens e imóveis;

d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

e) Fazer a gestão do pessoal do SinDGRSP, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

f) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

g) Elaborar anualmente o relatório e contas e o orçamento a apresentar à assembleia geral;

h) Propor, discutir, negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho;

i) Decretar a greve e pôr-lhe termo ou a outras formas de defesa dos interesses dos associados;

j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

k) Exercer o poder disciplinar previsto nestes estatutos;

l) Adequar os estatutos à lei propondo à assembleia geral as necessárias alterações.

m) Deliberar sobre a filiação ou associação do SinDGRSP noutras organizações e eleger os seus representantes nas mesmas.

2- Para levar a efeito as tarefas que lhe são atribuídas, a direção deverá:

a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SinDGRSP;

b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de atividade;

c) Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais e respetivas eleições.

Artigo 23.º

Reuniões e funcionamento

1- A direção funcionará na sede do sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si própria elaborado e aprovado.

2- A direção reúne sempre que necessário e obrigatoriamente de 3 em 3 meses, mediante convocatória do presidente da direção.

3- As reuniões da direção só poderão realizar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.

4- As deliberações da direção, com a exceção do preceituado no número 2 do artigo 26.º, são tomadas por maioria simples devendo lavrar-se ata de cada reunião.

5- Para obrigar o sindicato bastam as assinaturas de dois membros da direção, sendo uma delas, obrigatoriamente a do tesoureiro, quando os documentos envolvam responsabilidade financeira.

6- A direção poderá constituir mandatários sempre que o entenda, devendo expressar com exatidão o âmbito dos poderes conferidos.

7- As reuniões poderão ser virtuais mediante utilização de tecnologia adequada à manutenção da democraticidade e salvaguarda inequívoca da expressão individual.

CAPÍTULO VIII

Conselho fiscal

Artigo 24.º

Composição

1- O conselho fiscal é composto por três membros efetivos e dois suplentes, eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do sindicato e de acordo com o estabelecido no artigo 15.º

2- Os membros do conselho fiscal elegerão entre si um presidente, um vice-presidente e um relator.

Artigo 25.º

Competência e funcionamento

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SinDGRSP;

b) Dar parecer sobre relatórios, contas e orçamentos apresentados pela direção;

c) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito;

d) Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do SinDGRSP.

2- O conselho fiscal terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do sindicato.

3- O conselho fiscal é convocado pelo seu presidente e delibera por maioria simples dos seus membros com direito a voto.

4- Na ausência ou impedimento de qualquer dos seus membros a sua substituição é assegurada pelos suplentes, seguindo-se a ordem de colocação na lista.

CAPÍTULO IX

Conselho consultivo

Artigo 26.º

Composição

1- O conselho consultivo, de implementação facultativa, é composto por um número mínimo de cinco e máximo de onze personalidades de reconhecida competência nas áreas de atuação da DGRSP.

2- Os membros do conselho consultivo são aprovados pela direção, por maioria qualificada de 2/3, sob proposta de qualquer membro ou órgão do SinDGRSP.

Artigo 27.º

Competência e funcionamento

1- O conselho consultivo é o órgão de consulta da direção, em todos os assuntos relativos à prossecução dos seus fins e à sua intervenção e ação estratégica.

2- O conselho consultivo reúne ordinariamente uma vez por ano, e extraordinariamente sempre que o entender ou for convocado pela direção.

3- O conselho consultivo cessa funções em simultâneo com os órgãos eleitos, sem prejuízo de ser globalmente reconduzido.

4- As funções dos membros do conselho consultivo não são remuneradas sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício dessas funções.

CAPÍTULO IX

Organização regional

Artigo 28.º

Delegações

1- Para coordenar as atividades regionais do sindicato poderão existir delegações regionais, cujo âmbito será, caso a caso, definido pela direção.

2- A delegação é a estrutura do sindicato de base regional ou local em que participam diretamente os trabalhadores sindicalizados da respetiva área.

3- As delegações regionais abrangerão a área que oportunamente foi indicada pela direção, tendo em vista os interesses do sindicato.

4- A deliberação de constituir delegações regionais compete à direção.

5- O sindicato utilizará as ferramentas digitais, como forma de consolidar a sua organização e promover o debate e recolha das opiniões dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Comissões sectoriais e delegados sindicais

Artigo 29.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do sindicato, que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nas respetivas unidades orgânicas.

2- A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória efetuada pela direção.

3- Os delegados sindicais podem ser exonerados, por voto direto e secreto dos trabalhadores por eles representados.

4- Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no número anterior, cessarão o seu mandato com o dos órgãos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à sua substituição pelos delegados eleitos.

5- A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada, por escrito, ao empregador, no prazo de 15 dias.

Artigo 30.º

Assembleia de delegados sindicais

1- A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais.

2- A assembleia de delegados é um órgão consultivo, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical nas respetivas unidades orgânicas e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pela direção.

3- A assembleia de delegados é convocada e presidida pela direção, por iniciativa desta ou a requerimento de um terço dos delegados existentes.

Artigo 31.º

Comissões de delegados sindicais

1- Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que as características das respetivas unidades orgânicas o justifiquem.

2- Compete à direção apreciar da oportunidade de criação de comissões de delegados sindicais e definir as suas atribuições.

CAPÍTULO XI

Administração financeira

Artigo 32.º

Fundos

Constituem fundos do SinDGRSP:

a) As quotas dos seus associados;

b) As receitas extraordinárias;

c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 33.º

Aplicação das receitas

1- As receitas terão as seguintes aplicações:

a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do SinDGRSP;

b) Constituição de um fundo social e de um fundo de greve, que serão representados por 0,25 % da quotização;

c) Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2- A utilização pela direção dos fundos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende de autorização da assembleia geral e será nos termos por esta estabelecidos.

CAPÍTULO XII

Processo eleitoral

Artigo 34.º

Capacidade

1- Podem votar todos os sócios em pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham, pelo menos, três meses de inscrição no SinDGRSP, e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do número 2 do artigo 5.º

2- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SinDGRSP durante, pelo menos, 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão de fiscalização eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões, durante o período de exposição daqueles.

3- Podem ser eleitos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição no SinDGRSP e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do número 2 do artigo 5.º

4- Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam condenados em pena de prisão superior a 5 anos, interditos ou inabilitados judicialmente;

b) Estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo sindicato.

Artigo 35.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia geral ordinária prevista na alínea a) do número 1 do artigo 16.º (assembleia geral eleitoral) será convocada por anúncio amplamente publicitado entre os associados, designadamente, por correio eletrónico, e por afixação, nas delegações do sindicato e nos locais de trabalho, de aviso convocatório com a antecedência mínima de 45 dias.

2- O aviso convocatório deverá especificar o prazo para apresentação de listas e conter indicações precisas sobre os locais e horários de abertura e encerramento das urnas de voto, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 56.º

Competência

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral coadjuvado pelos restantes elementos desse órgão.

2- A mesa da assembleia geral funcionará, para esse efeito, como mesa da assembleia eleitoral, fazendo-se assessorar, nesta função, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Fazer a atribuição de verbas ou a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do sindicato e ouvidas a direção e o conselho fiscal;
- c) Distribuir equitativamente, de acordo com a direção, entre as diversas listas a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a confeção dos boletins de voto que serão distribuídos no local do ato eleitoral ou ficarão à disposição dos eleitores na sede do sindicato ou nas delegações num prazo de cinco dias antes do ato eleitoral;
- e) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede e delegações do SinDGRSP desde a data da sua aceitação até à da realização do ato eleitoral;
- f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- g) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e a localização das mesas de voto;
- h) Organizar a constituição das mesas de voto;
- i) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- j) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo;
- k) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 37.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, que reúne e delibera por maioria simples.

2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações apresentadas sobre os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após a receção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento a todas as listas;
- c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios fundamentados;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

Artigo 38.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao

presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura.

2- Cada lista será acompanhada de uma declaração de propositura de, pelo menos, 10 % dos sócios, identificados pelo nome completo, legível, e número de sócio do sindicato.

3- As listas deverão indicar, além dos candidatos efetivos, suplentes em número equivalente a um terço, arredondado por excesso daqueles, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4- Para efeitos dos números 1 e 3 do presente artigo, entende-se por demais elementos de identificação:

- a) Número de sócio do SinDGRSP;
- b) Idade;
- c) Residência;
- d) Categoria ou situação profissional;
- e) Unidade orgânica.

5- As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do ato eleitoral.

6- Nenhum associado do SinDGRSP pode fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 39.º

Receção, rejeição e aceitação de candidaturas

1- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2- Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3- Não tendo sido sanada a irregularidade no número anterior no prazo estabelecido, a lista considera-se rejeitada globalmente.

4- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

Artigo 40.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão editados pelo SinDGRSP, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2- Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3- Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores até cinco dias antes do ato eleitoral, ou nas respetivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

Artigo 41.º

Assembleias de voto

1- Funcionarão assembleias de voto em cada local que a mesa da assembleia geral determine, bem como na sede e delegações do SinDGRSP.

2- Os sócios que exerçam a sua atividade numa unidade

orgânica onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do sindicato, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

3- Se o número de associados em determinada localidade ou localidades próximas o justificar e nelas não houver delegações do SinDGRSP, pode a mesa da assembleia geral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

4- As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 20 horas, podendo a mesa da assembleia geral alterar esse horário.

Artigo 42.º

Constituição das mesas

1- A mesa da assembleia geral eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do ato eleitoral.

2- Em cada mesa de voto haverá um delegado e respetivo suplente de cada lista candidata à eleição.

3- Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

4- As listas deverão indicar os seus delegados no ato da entrega da candidatura.

5- Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

Artigo 43.º

Votação

1- O voto é direto e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

4- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.

5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.

6- A identificação dos eleitores será efetuada de preferência através do cartão de sócio do SinDGRSP e, na sua falta, por meio de cartão de cidadão ou qualquer outro elemento legal de identificação com fotografia.

Artigo 44.º

Apuramento

1- Logo que a votação local tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.

2- As atas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respetivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral, para apuramento geral e final, do qual será lavrada ata.

Artigo 45.º

Recursos

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, devendo o mesmo ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias úteis após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e ou delegações do SinDGRSP.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Artigo 46.º

Revisão de estatutos

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados desde que na convocatória da assembleia geral conste, expressamente, tal indicação.

2- Os projetos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados à mesa da assembleia geral mediante subscrição, no mínimo, de 20 % dos associados.

Artigo 47.º

Fusão

A integração ou fusão do SinDGRSP com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão da assembleia geral tomada com o voto favorável de três quartos dos sócios presentes.

Artigo 48.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela assembleia geral.

Artigo 49.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* mantendo-se, contudo, em funções, até às novas eleições, os atuais corpos gerentes.

ANEXO I

Símbolo e bandeira



A cores:

Vermelho - RGB (236,50,35) ou CMYK (0,79,85,7)

Azul - RGB (42,77,117) ou CMYK (64,34,0,54)



A preto e branco:

Preto - RGB (43,42,40) ou CMYK (0,2,7,83)

Cinzento - RGB (157,159,158) ou CMYK (1,0,1,38)

ANEXO II

Regulamento do direito de tendência

1- Para o exercício do direito de tendência, os sócios após a constituição formal em tendência, devem comunicar esse facto ao presidente da mesa da assembleia geral do SinDGRSP com a indicação dos respetivos representantes.

2- Os sócios formalmente organizados em tendência têm direito a utilizar as instalações do sindicato para efetuar reuniões, com comunicação prévia de setenta e duas horas à direção.

3- As tendências podem divulgar livremente os seus pontos de vista aos associados, designadamente através da distribuição dos seus meios de propaganda, bem como, apresentar moções e listas próprias candidatas aos órgãos sociais, com observância do estabelecido nestes estatutos.

4- As tendências podem usar siglas e símbolos gráficos próprios, desde que não confundíveis com os do SinDGRSP.

5- Cada tendência adotará a forma de organização e o modo de funcionamento que houver por adequados.

Registado em 19 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 189 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 29 de abril de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2016.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede, duração e bandeira

Artigo 1.º

Denominação

1- Em concordância com os trâmites legais em vigor é constituído, o Sindicato Nacional da Polícia, abreviadamente designado com sigla SINAPOL.

2- O SINAPOL rege-se pela legislação em vigor, pelos presentes estatutos e pelos regulamentos internos legalmente aprovados pelos órgãos estatutários competentes.

Artigo 2.º

Sede, secretariados e âmbito

1- O SINAPOL exerce a sua atividade:

a) Por tempo indeterminado;

b) Em Portugal Continental, Ilhas e em todo o mundo onde existem elementos da Polícia de Segurança Pública a prestar serviço efetivo, tais como, missões de paz, adidos policiais, destacamentos de segurança nas embaixadas portuguesas.

2- A sede do sindicato será no concelho de Lisboa, podendo alterar a localização, por decisão da assembleia-geral.

3- Podem ser criadas ou extintas delegações, secretariados e/ou quaisquer outras formas de organização descentralizada, quando e onde se justifique, pela necessidade de colaboração com os associados.

4- O SINAPOL representa todo o pessoal da Polícia de Segurança Pública com funções policiais, independentemente do posto hierárquico, categoria, cargo ou função

Artigo 3.º

Símbolos

1- O símbolo do sindicato é um símbolo circular com aspeto heráldico, composto por dois anéis circulares, onde entre os anéis circulares se encontra escrito o nome do sindicato por duas vezes, como que em espelho, no centro do símbolo existe um escudo de fundo azul, no interior do escudo estão representadas duas estrelas semelhantes às da Polícia de Segurança Pública, uma espada de com a inscrição «SINAPOL» na lamina a servir como fiel de uma balança, o escudo é atravessado na diagonal por duas pequenas faixas com as cores da bandeira portuguesa, semelhantes às utili-

zadas nos livres trânsitos da República Portuguesa, todas as linhas do escudo são cor de ouro ou bordadas a ouro, conforme anexo I a este estatuto.

2- O sindicato possui bandeira própria, sendo este um pano de cor azul com o símbolo do sindicato centrado num fundo com as mesmas dimensões do símbolo de cor branco.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, características, objetivos e direito de tendência

Artigo 4.º

Princípios fundamentais e objetivos

1- O SINAPOL dirige toda a sua ação pelos princípios da igualdade, da independência, do pluralismo e da liberdade democrática, sendo que toda a ação do sindicato tem como referência fundamental e permanente a democracia, existindo uma igualdade e dever de participação dos associados, bem como, a aptidão de elegerem ou destituírem os corpos gerentes, garantindo sempre o direito da livre expressão, mas assegurando sempre o acatamento das decisões da maioria.

2- Ao SINAPOL compete representar em todas as matérias profissionais os seus associados na defesa dos seus interesses profissionais, sociais, e deontológicos, em concordância com o regime do exercício de direitos do pessoal da PSP, recorrendo a todos os meios legais ao seu alcance.

3- Ao SINAPOL compete abordar todos os problemas relacionados com o exercício da atividade profissional dos seus associados, criando se necessário grupos de trabalho ou comissões de estudo, dando por meio de proposta conhecimento dos resultados às entidades competentes.

4- É objetivo do SINAPOL, a realização e promoção de iniciativas culturais, recreativas e de formação profissional.

Artigo 5.º-A

Direito de tendência e regulamentação

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

a) Direito de organização - aos polícias abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SINAPOL é reconhecido o direito de se organizarem em tendências sócio-sindicalis. O reconhecimento de qualquer tendência sócio-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral;

b) Conteúdo - as tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SINAPOL;

c) Âmbito - cada tendência constitui uma formação integrante do SINAPOL, de acordo com o princípio da representatividade, sendo por isso, os seus poderes e competência exercidos tendo em vista a realização de alguns fins estatutários desta;

d) Poderes - os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento;

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

f) Reconhecimento - só será reconhecido as tendências que representem, pelo menos 5 % dos membros da assembleia geral;

g) Associação - cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 5.º-B

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

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

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SINAPOL;

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

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

Artigo 6.º

Relações com outras organizações

1- O SINAPOL sempre que entender por conveniente para os seus objetivos, poderá estabelecer e manter relações com organizações sindicais e profissionais de âmbito nacional e internacional, que tenham objetivos análogos, constituindo formas de cooperação, constituindo nos termos das leis organizações de maior amplitude, a definir entre a direção e aquela(s).

CAPÍTULO III

Associados

SECÇÃO I

Da filiação

Artigo 7.º

Filiação

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

2- Podem continuar a ser sócios do SINAPOL, na qualidade de sócios honorários, não tendo a obrigação de pagar quotas, todos os elementos da Polícia de Segurança Pública, que tenham ou possam no futuro voltar a desempenhar funções policiais e que se encontrem nas seguintes situações:

a) Licença sem vencimento;

b) Aposentação.

3- Os sócios que inicialmente se juntaram para formarem o SINAPOL ficam com a denominação de sócios fundadores.

Artigo 8.º

Admissão

1- A admissão de um novo sócio é efetuada através de uma proposta de inscrição apresentada ao SINAPOL por proposta de um já sócio do SINAPOL, através de meio idóneo, nomeadamente por fax, informaticamente ou por ofício endereçado ao sindicato para deferimento.

2- Na eventualidade de recusa de admissão como sócio, esta deverá ser fundamentada por escrito e notificada ao proponente, num prazo máximo de dez dias úteis.

3- Da decisão pode o proponente interpor recurso, no prazo de dez dias úteis a contar da data do conhecimento por escrito, contando-se para o efeito, a notificação postal ao terceiro dia seguinte à data do envio registado da decisão.

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

SECÇÃO II

Direitos e deveres

Artigo 9.º

Direitos dos sócios

1- São direitos dos associados:

a) Eleger e ser eleito para a direção ou qualquer outro órgão que possa ser criado no sindicato;

b) Com liberdade e vontade, participar em toda a sua extensão, nas atividades do sindicato, podendo nos locais competentes, formular críticas que, entendam por convenientes, para o bom funcionamento associativo;

c) Participar ativamente em todas as deliberações que pessoal ou diretamente lhe digam respeito;

d) Beneficiar de todas as condições laborais e demais direitos sociais obtidos pela intervenção do sindicato;

e) Usufruir da ação do sindicato, nos mais diversos níveis, na defesa dos interesses socioprofissionais, económicos e culturais;

f) Usufruir em todo, das regalias alcançadas pelo sindicato, através de protocolos e parcerias realizadas com entidades privadas, entidades públicas, fundações e estabelecimentos de ensino;

g) Ter informação regular das diversas atividades desenvolvidas pelo sindicato;

h) Solicitar o visionamento de todos os documentos de contabilidade e livros do sindicato, solicitando isso através de carta registada, sempre que tal visionamento de documentos ocorra, este será sempre na sede e na presença de um membro da direção;

i) Recorrer das decisões tomadas pelos diversos órgãos competentes, em conformidade com os estatutos e regulamento disciplinar;

j) Solicitar apoio jurídico patrocinado pelo sindicato, em assuntos do âmbito profissional;

k) Na qualidade de dirigentes e no exercício gratuito de cargos, quando percama total ou parcialmente a remuneração devida ou quaisquer outras prestações, designadamente subsídios ou suplementos, obter do sindicato o reembolso dessas quantias;

l) Sem prejuízo do pagamento das quotizações em dívida, retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação por escrito à direção, tendo que para isso entregar sempre o cartão de sócio, nos termos da alínea m), do artigo seguinte;

m) Exercer o direito de tendência, nos termos do estatuto.

2- O SINAPOL é aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis, e em todos os órgãos.

Artigo 10.º

Deveres dos sócios

a) Cumprir num todo o deliberado nos estatutos, bem como as decisões dos órgãos competentes;

b) Colaborar com todas as atividades do sindicato, mantendo-se sempre informado e atualizado acerca da mesma;

c) Aceitar todos os cargos para qual seja designado ou eleito, salvo justificação escrita do impedimento, desempenhando-os com lealdade, zelo, apuro e respeitando as orientações estipuladas nos estatutos e pelos órgãos competentes;

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

e) Ser intransigente, na defesa da independência, da isenção, da democracia e do pluralismo interno do sindicato, lutando contra tudo o que lhes for contrário, facultando todas as informações úteis aos órgãos competentes;

f) Colaborar na divulgação dos objetivos do sindicato, bem como fomentá-lo no local de trabalho;

g) Agir imparcialmente e solidariamente com as posições do sindicato na defesa do interesse coletivo;

h) Participar nos debates de tomada de posições e objetivos do sindicato, com sigilo, sempre que lho seja solicitado pelos órgãos competentes;

i) Informar por escrito o sindicato, no prazo de quinze dias, qualquer alteração profissional ou de mudança de residência;

j) Efetuar o pagamento mensal da quota ou qualquer outra contribuição legalmente estabelecida entre o sindicato e os sócios;

k) Guardar sigilo sobre as atividades internas e posições dos órgãos do sindicato que tenham carácter reservado, sob pena de incumprimento grave dos estatutos;

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

m) Entregar o cartão de sócio, propriedade do SINAPOL, no prazo de 30 dias, após ter comunicado por meios idóneos a

sua desistência da qualidade de sócio, sob pena de lhe continuarem a ser cobradas as quotas.

SECÇÃO III

Da quota

Artigo 11.º

Quota

1- A quota mensal a pagar pelos sócios será deliberada e alterada quando necessária em assembleia-geral.

2- A quota é igualmente cobrada nos subsídios de férias e Natal.

3- A cobrança das quotas será feita:

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

b) Por transferência bancária;

c) Por entrega de quantia monetária nos serviços do sindicato.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Disposições

1- O poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar do SINAPOL e rege-se por regulamento próprio, tendo como princípio essencial o direito à defesa e o dever de informação, cabendo o recurso das decisões ao presidente da assembleia-geral, que apreciará todo o processo, remetendo-o para a assembleia-geral.

2- Compete ao vice-presidente da área jurídica nomear entre os membros da direção, um instrutor disciplinar e um secretário disciplinar, que juntamente com o presidente do SINAPOL, primeiro vice-presidente e vice-presidente para a área jurídica, constituem o conselho disciplinar.

Artigo 13.º

Penas disciplinares

1- São aplicáveis a todos os corpos gerentes e delegados do SINAPOL, as penas de repreensão escrita, suspensão de funções e de sócio de onze a trinta dias e expulsão.

2- As penas disciplinares aplicadas aos sócios a todos os elementos não abrangidos no número anterior são a repreensão escrita, suspensão de sócio até trinta dias e expulsão.

3- A pena de expulsão só pode ser aplicada quando exista um muito grave incumprimento destes estatutos ou casos que o dolo tenha sido muito grave e intencional.

Artigo 14.º

Extinção da responsabilidade disciplinar

A responsabilidade disciplinar extingue-se pelo cumprimento da pena, pela revogação da pena, pela prescrição da infração disciplinar, pela caducidade do procedimento disciplinar, pela desistência de sócio e pela amnistia.

Artigo 15.º

Readmissão

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 17.º, número 1, alínea d), dos presentes estatutos, a sua readmissão fica dependente, salvo motivo justificativo aceite pela comissão executiva, do pagamento da importância equivalente a três meses de quotização.

3- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 17.º, número 1, alínea e), dos presentes estatutos, a sua readmissão só será possível desde que tenham decorrido três anos após a aplicação da pena, mediante parecer favorável da comissão executiva.

Artigo 16.º

Direito de defesa

1- Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que ao associado tenham sido dadas todas as possibilidades de defesa em competente processo disciplinar, devidamente organizado, designadamente:

a) Que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;

b) A notificação feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção.

2- O processo disciplinar poderá ser desencadeado a pedido de qualquer sócio.

3- A instauração do processo disciplinar é da competência do presidente da direção nacional.

4- O processo disciplinar seguirá os trâmites e formalidades previstos no regulamento disciplinar a aprovar pela assembleia-geral.

Artigo 17.º

Perda de qualidade de sócio

1- São causas da perda imediata da qualidade de sócio, sem direito a qualquer contribuição paga, até à data, ao sindicato:

a) O pedido de cancelamento da inscrição, apresentado por escrito ao sindicato, desde que acompanhado do cartão de sócio;

b) A perda dos requisitos exigidos para a admissão;

c) A prática de actos contrários aos fins do sindicato ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio, honra e bom nome;

d) O atraso no pagamento das quotas por período igual ou superior a um ano;

e) Os sócios que tenham sido punidos com pena de expulsão de sócio;

f) Os sócios temporariamente se encontrem na situação de licença sem vencimento e não aceitem ficar na situação de sócios honorários;

g) O facto de ser delegado sindical ou membro dos corpos gerentes de outra estrutura sindical.

2- Mantêm a qualidade de associado, embora sem obrigação de pagamento de quotas:

a) Os sócios que, por efeito de litígio, se encontrem suspensos temporariamente da atividade profissional, até ao cumprimento da pena ou ao trânsito em julgado;

b) Os que tenham sido aposentados compulsivamente ou expulsos, desde que tenham recorrido da decisão para o tribunal competente, até ao trânsito em julgado.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do SINAPOL

SECÇÃO I

Dos órgãos sociais

Artigo 18.º

Órgãos dirigentes do sindicato

Os órgãos nacionais do SINAPOL são:

- a) A assembleia-geral;
- b) A direção nacional;
- c) Conselho fiscal.

Os órgãos regionais do SINAPOL nas regiões autónomas são:

- a) O secretariado regional dos Açores;
- b) O secretariado regional da Madeira;
- c) A assembleia-regional dos Açores;
- d) A assembleia-regional da Madeira

Os órgãos metropolitanos do SINAPOL são:

- a) O secretariado metropolitano de Lisboa;
- b) O secretariado metropolitano do Porto;
- c) A assembleia-metropolitana de Lisboa;
- d) A assembleia-metropolitana do Porto.

Os órgãos distritais do SINAPOL são:

- a) As delegações distritais;
- b) As assembleias distritais;
- c) As assembleias de delegados sindicais.

SECÇÃO II

Assembleia-geral

Artigo 19.º

Constituição e funcionamento

1- A assembleia-geral do SINAPOL é o órgão de apreciação e definição das linhas gerais da política do sindicato, constituída pela reunião de sócios efetivos no pleno gozo dos seus direitos sindicais, sendo que os sócios honorários não possuem poder de voto na assembleia-geral, podendo no entanto estar presentes.

2- A mesa da assembleia-geral é constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, pelo vice-presidente da mesa da assembleia e por um secretário da mesa da assembleia geral.

3- A assembleia é convocada nos termos dos artigos 23.º, 24.º e 26.º dos estatutos.

Artigo 20.º

Constituição da mesa da assembleia geral

1- Incumbe aos membros do conselho fiscal, na primeira assembleia geral realizada após eleições, proceder à eleição dos membros da mesa da assembleia-geral entre os associados presentes, sendo o mais votado o presidente da mesa da assembleia e o segundo mais votado o vice-presidente da mesa da assembleia e o terceiro mais votado o secretário da mesa.

2- Os elementos da mesa da assembleia-geral eleitos, assumem e mantêm estas funções até à realização de novo ato eleitoral para os corpos-gerentes do SINAPOL ou até à sua recusa expressa por escrito.

3- Na eventualidade de recusa de membro(s) da mesa da assembleia-geral, o conselho fiscal deverá promover novas eleições do(s) membro(s) da mesa da assembleia-geral entre os associados presentes, na primeira assembleia-geral que ocorrer após a apresentação de recusa.

Artigo 21.º

Modalidades

A assembleia-geral pode ter o carácter de:

- a) Assembleia-geral ordinária;
- b) Assembleia-geral extraordinária;
- c) Assembleia-geral eleitoral.

Artigo 22.º

Competências

- 1- Compete da assembleia-geral:
 - a) Eleger e destituir todos os corpos gerentes;
 - b) Decidir sobre as alterações dos estatutos;
 - c) Aprovar regulamentos internos;
 - d) Decidir sobre a dissolução, fusão do sindicato ou qualquer outra, nos termos estatutários;
 - e) Apreciar e deliberar sobre o projeto de orçamento anual e plano de atividades apresentado pela direção;
 - f) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal;
 - g) Fixar o valor das quotizações previstas no número 1, do artigo 11.º, dos presentes estatutos e comunicar o seu valor à direção nacional da PSP;
 - h) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;
 - i) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitam aos associados e que constem na respetiva ordem de trabalhos;
 - j) Decidir sobre a filiação em federação ou confederação com outras associações sindicais, sem prejuízo do constante no artigo 6.º dos presentes estatutos;
 - k) Decidir sobre as formas de luta sindical, designadas vigílias, manifestações;
 - l) Decidir sobre as decisões da direção que não sejam validadas pelo presidente e que em cumprimento do artigo 33.º, alínea h), sejam remetidas pelo presidente para decisão em assembleia-geral.
- 2- Compete ainda à assembleia-geral todas as deliberações

não compreendidas nas atribuições legais e estatutárias de outros órgãos ou grupos.

Artigo 23.º

Assembleia ordinária

1- A assembleia-geral reunir-se-á em sessão ordinária, anualmente até ao dia 31 de março, com intuito discutir e votar as matérias constantes na alínea *f*) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar e decidir sobre outros assuntos, desde que devidamente descritos na competente convocatória.

2- A assembleia-geral reunir-se-á em sessão ordinária, anualmente até 30 de outubro para discutir e votar as matérias constantes na alínea *e*) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar e decidir sobre outros assuntos, desde que devidamente descritos na competente convocatória.

3- As deliberações serão tomadas por maioria simples, salvo nos casos em que estatutariamente se exija outra expressão de votos.

4- A alteração da ordem de trabalhos somente poderá ser alterada por deliberação por maioria simples.

5- As propostas de alteração de estatutos deverão ser aprovadas por voto direto.

Artigo 24.º

Assembleia extraordinária

1- A assembleia-geral reunir-se-á em sessão extraordinária, por convocação do presidente da mesa da assembleia-geral, a pedido do presidente do SINAPOL, por requerimento de 25 % dos elementos da direção ou de um número mínimo de 10 % dos sócios efetivos, no gozo pelo dos seus direitos associativos.

2- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de quinze dias, por anúncio público, onde se pode incluir as redes sociais do SINAPOL, indicando-se na convocatória o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

3- Se na ordem de trabalhos constarem as matérias expressas nas alíneas *b*), *d*), *h*) e *j*) do artigo 22.º, a assembleia-geral será convocada com a antecedência mínima de vinte dias.

4- Fica vedado a discussão ou decisão sobre matérias que não constem na ordem de trabalhos, salvo se cinco sextos dos presentes concordarem com o aditamento.

5- As decisões sobre as matérias constantes nas alíneas *b*), *h*), *j*) e *k*), do artigo 22.º, dos presentes estatutos, só serão válidas quando tomadas por uma maioria de dois terços dos votantes.

6- A decisão sobre a matéria constante na alínea *d*), do artigo 22.º, dos presentes estatutos, só será válida quando dois terços dos associados comparecerem na assembleia e dos presentes cinco sextos concordarem.

Artigo 25.º

Funcionamento

1- A assembleia-geral iniciará à hora marcada com a presença de todos os associados, ou passada meia hora independentemente do número de sócios presentes.

2- A assembleia-geral não prossegue em tempo superior a

doze horas, salvo decisão contrária tomada pela maioria dos presentes até ao termo da segunda hora da sessão.

Artigo 26.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia-geral eleitoral realizar-se-á de três em três anos, sempre que durante o processo eleitoral apenas seja apresentada apenas uma lista candidata aos corpos gerentes do SINAPOL.

2- A convocatória para a assembleia-geral eleitoral é feita com o mínimo de quarenta dias de antecedência.

Artigo 27.º

Sessões simultâneas

1- As assembleias-gerais ordinárias, extraordinárias e eleitorais, poderão funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, utilizando videoconferência, ou na impossibilidade técnica, utilizando audioconferência.

2- As mesas locais serão constituídas por dois associados da localidade que estiverem presentes, exceto se existirem delegações com órgãos próprios, eleitos em conformidade com os presentes estatutos.

Artigo 28.º

Competências do presidente, vice-presidente e secretário da mesa da assembleia-geral

1- Ao presidente da mesa da assembleia-geral compete:

a) Convocar a assembleia-geral ordinária e eleitoral;

b) Convocar a assembleia-geral extraordinária sempre que se preencham os requisitos previstos no número 1, do artigo 24.º, dos presentes estatutos;

c) Dar posse aos corpos gerentes e assinar as respetivas actas;

d) Chamar à efetividade os substitutos quando eleitos para os lugares que vaguem nos corpos gerentes, ou na impossibilidade, proceder à nomeação de delegados sindicais para ocuparem as vagas nos corpos gerentes. Nesse caso, será apresentada à assembleia-geral uma lista de todos os delegados sindicais cujas qualidades sindicais mereceram destaque e será efetuada votação;

e) Assumir a gestão do sindicato, até novas eleições, no caso da demissão ou destituição de mais de metade dos membros da direção;

f) Convocar eleições no prazo de quarenta dias, no caso de assumir a gestão do sindicato, nos termos do número anterior;

g) Rubricar os livros de actas e assinar as actas das sessões.

2- Ao vice-presidente da mesa da assembleia, compete auxiliar o presidente da mesa da assembleia-geral na condução dos trabalhos e substituir o presidente da mesa da assembleia na sua ausência ou indisponibilidade temporária.

2- Ao secretário da mesa da assembleia-geral compete elaborar as actas, bem como providenciar para que as mesmas se encontrem atualizadas e disponíveis sempre que oficiosamente lhe seja solicitado.

SECÇÃO III

A direção

Artigo 29.º

Constituição da direção e executivo da direção

1- A direção nacional do SINAPOL é constituída pelos cargos abaixo enumerados, tendo todos esses cargos e as pessoas eleitas para os mesmos, competência executiva nacional, no âmbito do presente estatuto.

- a) Um presidente;
- b) Um assessor da presidência;
- c) Um primeiro vice-presidente;
- d) Quatro vice-presidentes, designadamente:
 - i) Vice-presidente da área sindical;
 - ii) Vice-presidente da área de finanças e relações internacionais;
 - iii) Vice-presidente da área de relações públicas;
 - iv) Vice-presidente da área jurídica.
- e) Dois presidentes dos secretariados regionais, designadamente:
 - i) Presidente do secretariado regional dos Açores;
 - ii) Presidente do secretariado regional da Madeira.
- f) Dois vice-presidentes dos secretariados regionais, designadamente:
 - i) Vice-presidente do secretariado regional dos Açores;
 - ii) Vice-presidente do secretariado regional da Madeira.
- g) Um secretário-geral;
- h) Um secretário da presidência;
- i) Um secretário-geral adjunto;
- j) Um secretário de finanças;
- k) Um tesoureiro;
- l) Um secretário da direção;
- m) Um secretário;
- n) Um secretário adjunto;
- o) Três secretários de relações públicas;
- p) Três secretários de relações exteriores;
- q) Um secretário de relações internacionais;
- r) Um secretário região metropolitana de Lisboa;
- s) Um secretário adjunto região metropolitana de Lisboa;
- t) Um secretário região metropolitana de Porto;
- u) Um secretário adjunto região metropolitana Porto;
- v) Três secretários das regiões, designadamente:
 - i) Secretário região Norte;
 - ii) Secretário região Centro;
 - iii) Secretário região Sul.
- w) Dez coordenadores nacionais, designadamente:
 - i) Coordenador nacional dos delegados sindicais;
 - ii) Coordenador nacional da classe de oficiais;
 - iii) Coordenador nacional da classe de chefes;
 - iv) Coordenador nacional da classe de agentes;
 - v) Coordenador nacional para a especialidade de investigação criminal;
 - vi) Coordenador nacional para a especialidade de trânsito;
 - vii) Coordenador nacional para as unidades especiais;
 - viii) Coordenador nacional para elementos femininos;
 - ix) Coordenador nacional para as polícias municipais;

x) Coordenador nacional dos polícias com deficiência e doenças profissionais.

x) Dois coordenadores-gerais, designadamente:

i) Coordenador-geral PMAG do SINAPOL;

ii) Coordenador-geral PCF do SINAPOL.

y) Dois coordenadores-gerais adjuntos, designadamente:

i) Coordenador-geral adjunto VPMAG do SINAPOL;

ii) Coordenador-geral adjunto VPCF do SINAPOL.

z) Três coordenadores, designadamente:

i) Coordenador SMAG do SINAPOL;

ii) Coordenador SCF do SINAPOL;

iii) Coordenador das uniões sindicais.

aa) Um coordenador adjunto RCF do SINAPOL;

bb) Cinco secretários executivos;

cc) Doze secretários diretivos;

dd) Um secretário coordenador para a Ilha da Madeira;

ee) Um secretário coordenador para a Ilha de Porto Santo;

ff) Três secretários regionais, designadamente:

i) Secretário coordenador para Angra do Heroísmo;

ii) Secretário coordenador para a Horta;

iii) Secretário coordenador para Ponta Delgada.

gg) Dois secretários regionais, designadamente:

i) Secretário regional dos Açores;

ii) Secretário regional da Madeira.

hh) Dois secretários regionais adjuntos, designadamente:

i) Secretário regional adjunto dos Açores;

ii) Secretário regional adjunto da Madeira.

Artigo 30.º

Conselho executivo e direção

1- O conselho executivo é um órgão executivo do SINAPOL, entre reuniões de direção, é constituído pelo presidente, primeiro vice-presidente, vice-presidente da área de finanças e relações internacionais, vice-presidente da área sindical, vice-presidente da área de relações públicas, vice-presidente da área jurídica, secretário-geral e secretário da presidência do SINAPOL, com as seguintes competências:

a) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

b) Elaborar e submeter à aprovação da direção os regulamentos internos necessários para o bom funcionamento do sindicato;

c) Promover a criação de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de regulamentos ou quaisquer propostas;

d) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

e) Fixar as remunerações, aumentos e benefícios dos empregados e estagiários do sindicato;

f) Decidir e executar os demais actos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de cargos sindicais ou outros órgãos do sindicato;

g) Todas as deliberações do conselho executivo são vinculativas e só podem ser revogadas pelo próprio conselho executivo, em sessão diferente da primeira deliberação, ou

pela assembleia-geral do SINAPOL.

2- A direção do SINAPOL é um órgão deliberativo constituído por todos os membros da direção, com as seguintes competências:

a) Receber da área de finanças o relatório de atividades e as contas de cada exercício e apresenta-lo anualmente à assembleia geral, bem como o orçamento e plano de atividade para o ano seguinte, nos termos deste estatuto;

b) Transmitir os haveres e os bens do sindicato à direção que lhe suceder, por inventário, no prazo de 15 dias a contar da tomada de posse desta;

c) Executar e fazer executar as disposições deste estatuto, deliberações da assembleia geral, da direção e os regulamentos internos;

d) Elaborar projetos de propostas sobre a defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus associados a apresentar às entidades competentes;

e) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários, designadamente ordenar a instauração de processos disciplinares;

f) Decidir o recurso de indeferimento dos pedidos de inscrição de sócios e sempre que lhe sejam remetidos decidir os pedidos de desistência de sócios depois de ouvidos o presidente e vice-presidente da área sindical;

g) Propor a convocação da assembleia geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;

h) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

i) Elaborar e submeter à aprovação da direção os regulamentos internos necessários para o bom funcionamento do sindicato;

j) Promover a criação de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de regulamentos ou quaisquer propostas;

k) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

l) Contratar os empregados do sindicato, fixar as remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, quando assim solicitado pelo 1.º vice-presidente, de acordo com as disposições legais;

m) Constituir mandatário para a realização de determinados actos, para tanto deverá estabelecer em documento próprio e fixar em concreto o âmbito dos poderes conferidos;

n) Executar os demais actos e decisões necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de cargos sindicais ou outros órgãos do sindicato;

o) A alínea anterior não é aplicável sempre que cargos sindicais ou outros órgãos do sindicato abdicarem da sua competência e solicitem à direção uma deliberação;

p) Todas as deliberações da direção são vinculativas e só podem ser revogadas pela própria direção em sessão diferente da primeira deliberação ou pela assembleia-geral do SINAPOL.

Artigo 31.º

Reuniões do conselho executivo e da direção

1- A direção reunirá trimestralmente com a participação de pelo menos a maioria dos respetivos membros, sendo exaradas em livro de actas próprio as resoluções tomadas.

2- Independentemente do previsto no número anterior a direção poderá reunir extraordinariamente por convocação do presidente do SINAPOL.

3- O conselho executivo reunirá por convocação do presidente do SINAPOL, com a participação de pelo menos a maioria dos respetivos membros, sendo exaradas em livro de actas próprio as resoluções tomadas.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples de todos os membros presentes, tendo o presidente do SINAPOL voto de qualidade.

5- Os membros do conselho executivo e da direção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, exceto se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes.

6- As actas das reuniões de direção serão sempre assinadas pelo presidente do SINAPOL e pelo secretário-geral ou secretário-geral-adjunto.

7- As actas das reuniões do conselho executivo serão sempre assinadas pelo primeiro vice-presidente do SINAPOL e pelo secretário-geral ou secretário da presidência, cabendo a este último a sua redação;

8- As reuniões do conselho executivo e da direção poderão funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, utilizando videoconferência ou, na impossibilidade técnica, utilizando audioconferência.

SUBSECÇÃO I

O presidente

Artigo 32.º-A

O presidente

1- O presidente do SINAPOL é o órgão máximo da direção, que representa e supervisiona todas as atividades do sindicato, podendo delegar competências a qualquer dos membros da direção. O seu voto é fator de desempate.

2- Na necessidade da sua substituição, tomará o seu lugar, o primeiro vice-presidente ou no seu impedimento, expresso por escrito, é nomeado pelo presidente o seu substituto entre os restantes vice-presidentes.

Artigo 32.º-B

O presidente

1- A qualidade de presidente em exercício definida no número/artigo anterior, termina assim que o presidente do SINAPOL o determine.

2- O presidente do SINAPOL tem o poder de veto nas ad-

missões diretas de novos sócios, decisão da qual o interessado pode interpor recurso nos termos do artigo 8.º

Artigo 33.º

Competências do presidente

Compete ao presidente do SINAPOL:

- a) Convocar e presidir as reuniões da direção;
- b) Representar o sindicato em todos os actos e organizações;
- c) Assegurar juntamente com o vice-presidente para a área de finanças e o tesoureiro, a gestão corrente do sindicato;
- d) Convocar as reuniões extraordinárias nos termos dos presentes estatutos;
- e) Despachar os assuntos urgentes, independentemente de aprovação ou não aprovação da direção;
- f) Propor à direção os dirigentes que deveram exercer funções a tempo inteiras ou parciais;
- g) Delegar e determinar funções aos membros dos corpos gerentes, sem que as mesmas possam colidir com as suas atribuições específicas enquanto membros do conselho fiscal e mesa da assembleia-geral;
- h) Revalidar todas as decisões da direção e se necessário for envia-las para aprovação em assembleia-geral;
- i) Presidir a todos os grupos de trabalho ou atividades do sindicato em que esteja presente;
- j) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do sindicato;
- k) Assinar os cartões dos associados;
- l) Propor o agendamento de assembleias-gerais;
- m) Supervisionar as ações de formação;
- n) Aprovar e dar posse aos presidentes das delegações e delegados sindicais;
- o) Garantir o cumprimento das regras de conduta em todas as atividades sindicais;
- p) Exercer todas as competências estatutariamente atribuídas aos restantes membros da direção.

Artigo 34.º

Duração do mandato

A duração do mandato do presidente e consequentemente dos corpos gerentes do SINAPOL é de três anos, podendo ser eleitos por mandatos sucessivos.

Artigo 35.º

Abandono e renúncia do mandato

1- Considera-se abandono das funções o facto de os membros eleitos de um órgão faltarem, sem justificação a duas reuniões consecutivas ou quatro interpoladas da direção, do órgão a que pertençam, das reuniões da área a que pertençam, quando convocadas pelo presidente ou pelos vice-presidentes das respetivas áreas ou ainda a reuniões de grupos de trabalho para que estejam devidamente nomeados.

2- Dado o facto que a participação nas diversas iniciativas, tais como eventos, reuniões, ações de protesto, manifesta-

ções é exigível a qualquer membro da direção, a falta a três iniciativas sem justificação, é considerado igualmente abandono de funções.

3- As justificações de faltas previstas no número anterior, deveram ser remetidas:

a) No caso de membros da direção nacional ao presidente do SINAPOL, cabendo-lhe deferir ou indeferir as mencionadas justificações

b) No caso de membros do conselho fiscal ao presidente do conselho fiscal, cabendo-lhe deferir ou indeferir as mencionadas justificações;

c) No caso de membros dos secretariados regionais, aos respetivos presidentes regionais, cabendo-lhe deferir ou indeferir as mencionadas justificações.

4- Considera-se renúncia de um membro eleito, o seu pedido expresso nesse sentido, por escrito, dirigido ao presidente do SINAPOL no caso de membro da direção e ao presidente do conselho fiscal no caso de membros do conselho fiscal.

5- A renúncia de mandato do presidente do SINAPOL ou do presidente do conselho fiscal é remetida ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 36.º

Competências do primeiro vice-presidente

1- Compete ao primeiro vice-presidente do SINAPOL:

a) Assumir a presidência do sindicato e todas as competências do presidente da direção nacional no seu impedimento ou sempre que o mesmo lhe transmita essa necessidade;

b) Reunir mensalmente e sempre que achar necessário com os vice-presidentes a fim de se inteirar dos assuntos em decurso nas áreas das vice-presidências;

c) Representar o sindicato em todos os actos e organizações;

d) Despachar os assuntos urgentes, independentemente de aprovação ou não aprovação da direção nos impedimentos do presidente do SINAPOL;

e) No caso em que o presidente do SINAPOL não esteja presente, presidir a todos os grupos de trabalho ou atividades em que esteja presente;

f) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do sindicato;

g) Propor o agendamento de assembleias gerais;

h) Gerir a área administrativa (funcionários e estagiários), sendo nessa função coadjuvado pelo secretário de finanças sempre que o solicite ao vice-presidente da área de finanças;

i) Chamar a si todas as competências atribuídas aos restantes membros, com exceção das do presidente da direção nacional; esta alínea não se aplica quando o primeiro vice-presidente, de acordo com a alínea a) do presente número, estiver a assumir a presidência do SINAPOL;

j) Entende-se por «impedimento do presidente da direção nacional», nos termos do número anterior, o facto de o presidente não poder estar presente no momento do ato ou na eventualidade de ter renunciado ao seu mandato.

SUBSECÇÃO II

Área de finanças

Artigo 37.º

Composição

A área de finanças faz parte integrante da direção e é composta por:

- a) Um vice-presidente para a área de finanças;
- b) Um tesoureiro;
- c) Um secretário de finanças.

Artigo 38.º

Competência do vice-presidente para a área de finanças e relações internacionais

Compete ao vice-presidente para a área de finanças:

- a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;
- b) Substituir o presidente sempre que lhe seja nomeada essa função;
- c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;
- d) Supervisionar e acompanhar o trabalho do tesoureiro e do secretário de finanças;
- e) Designar e atribuir tarefas ao secretário de finanças;
- f) Contactar com a área de finanças das unidades da PSP referente aos créditos das quotas retirados aos sócios nos seus vencimentos;
- g) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do sindicato;
- h) Supervisionar e definir as tarefas gerais dos funcionários e estagiários ao serviço do SINAPOL;
- i) Gerir e administrar o património e bens do SINAPOL, bem como definir sobre o seu uso;
- j) Apresentar propostas de regulamentos à direção no âmbito da área de finanças, onde se inclui o património;
- k) Decidir sobre aquisição de bens necessários para o funcionamento do SINAPOL, suas instalações e campanhas sindicais;
- l) Representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com entidades e organizações internacionais;
- m) Definir as funções do secretário de relações internacionais;
- n) Assumir, quando assim lhe for designado pelo presidente do SINAPOL, o cargo de presidente em exercício.

Artigo 39.º

Competências do tesoureiro e secretários de finanças

1- São competências do tesoureiro:

- a) Juntamente com o presidente do SINAPOL, vice-presidente da área de finanças e executar a gestão corrente do SINAPOL;
- b) Receber verbas;
- c) Depositar verbas;
- d) Efetuar os pagamentos autorizados pela direção;
- e) Organizar e arquivar toda a documentação financeira;

f) Fiscalizar as funções dos secretários regionais de Finanças;

g) Reunir mensalmente com o conselho fiscal, entregando balancete e respetivos documentos;

h) Elaborar o relatório anual de contas.

2- São competências do secretário de finanças, assegurar a contabilidade financeira e administração dos sócios, bem como administrar o património do SINAPOL.

Artigo 40.º

Assinatura para movimentações bancárias e emissão de cheques

1- São co-titulares das contas bancárias do SINAPOL:

- a) O presidente do SINAPOL;
- b) Os 5 (cinco), vice-presidentes;
- c) O tesoureiro.

2- O presidente do SINAPOL pode apenas com a sua assinatura assinar cheques e proceder a todas as demais movimentações bancárias.

3- O vice-presidente da área de finanças pode apenas com a sua assinatura assinar cheques e proceder a todas as demais movimentações bancárias.

4- O tesoureiro do SINAPOL pode apenas com a sua assinatura assinar cheques e proceder a todas as demais movimentações bancárias.

5- A assinatura de dois dos vice-presidentes do SINAPOL bastam para assinar cheques e proceder a todas as demais movimentações bancárias.

SUBSECÇÃO III

Área sindical

Artigo 41.º

Composição

A área sindical faz parte integrante da direção e é composta por:

- a) Um vice-presidente para a área sindical;
- b) Um secretário-geral;
- c) Um secretário-geral adjunto;
- d) Um secretário para a região norte;
- e) Um secretário para a região centro;
- f) Um secretário para a região sul;
- g) Um secretário da direção;
- h) Um secretário;
- i) Um secretário adjunto;
- j) Um coordenador nacional delegados sindicais;
- k) Um coordenador nacional classe oficiais;
- l) Um coordenador nacional classe chefes;
- m) Um coordenador nacional classe agentes;
- n) Um coordenador nacional investigação criminal;
- o) Um coordenador nacional para a área de trânsito;
- p) Um coordenador nacional para as unidades especiais;
- q) Uma coordenadora nacional para os elementos femininos;
- r) Um secretário da região metropolitana de Lisboa;
- s) Um secretário adjunto da região metropolitana de Lis-

boa;

- t) Um secretário da região metropolitana do Porto;
- u) Um secretário adjunto da região metropolitana do Porto.

Artigo 42.º

Competências do vice-presidente da área sindical

1- Compete ao vice-presidente da sindical:

- a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;
- b) Substituir o presidente da direção nacional sempre que o mesmo ou o primeiro vice-presidente não estejam presentes no local, perante autorização prévia;
- c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;
- d) Apoiar os dirigentes na resolução de todas as questões resultantes das ações sindicais, de conflito com a hierarquia ou outras entidades, reportando sempre ao presidente do SINAPOL;
- e) Superintender na execução da estratégia sindical, em conformidade com as deliberações da direção ou assembleia-geral;
- f) Preparar o plano de atividades anual, em coordenação com os restantes vice-presidentes;
- g) Propor à direção as atividades sindicais a alcançar;
- h) Supervisionar e acompanhar o trabalho dos membros da área sindical;
- i) Decidir pedir fiscalização das estruturas de assistência social e condições da higiene e segurança o trabalho existentes na Polícia de Segurança Pública;
- j) Informar a área de relações públicas e relações exteriores sobre os assuntos sindicais fulcrais;
- k) Emitir comunicados em concertação com a área de relações públicas;
- l) Contactar com a área de finanças sobre as admissões e demissões dos sócios;
- m) Solicitar mensalmente aos secretários das regiões metropolitanas e para as regiões informação da situação geral nas respetivas áreas de coordenação;
- n) Solicitar mensalmente aos presidentes dos secretariados regionais informação da situação geral nas respetivas áreas de jurisdição;
- o) Exercer todas as competências estatutariamente atribuídas aos restantes membros da direção que pertencem à área sindical, discriminados no artigo 41.º;
- p) Apresentar propostas de regulamentos à direção no âmbito da área sindical;
- q) Assumir, quando assim lhe for designado pelo presidente do SINAPOL, o cargo de presidente em exercício;
- r) Organizar e promover o processo eleitoral dos delegados sindicais de acordo com o regulamento interno sobre esta matéria.

Artigo 43.º

Competências do secretário-geral

Compete ao secretário-geral:

- a) Coadjuvar o vice-presidente da área sindical e substituí-lo perante a direção, quando previamente autorizado;
- b) Orientar e dirigir as reuniões de direção;

- c) Lavrar as actas das reuniões de direção;
- d) Providenciar para que os ficheiros e actas se encontrem atualizados e disponíveis para consulta durante as reuniões e sempre que officiosamente lhe seja solicitado;
- e) Designar as funções do secretário-geral adjunto.

Artigo 44.º

Competências do secretário-geral adjunto

Compete ao secretário-geral adjunto complementar as funções do secretário-geral.

Artigo 45.º

Competências do secretário da direção

- a) Dirigir o serviço de secretaria da sede;
- b) Providenciar para que os ficheiros se encontrem atualizados;
- c) Organizar e ter em dia o inventário do sindicato;
- d) Administrar o funcionamento administrativo da sede do SINAPOL, concretamente apresentar as respetivas escalas de serviço ao primeiro vice-presidente para adoção.

Artigo 46.º

Competências do secretário

Compete ao secretário:

- a) Coordenar a atividade sindical de âmbito nacional com os secretários das regiões metropolitanas, sul, centro, norte e secretariados regionais, assim como as delegações distritais existentes;
- b) Designar as funções do secretário adjunto.

Artigo 47.º

Competências do secretário adjunto

Compete ao secretário adjunto coadjuvar o secretário e executar todas as demais funções executivas que lhe sejam atribuídas.

Artigo 48.º

Competências do secretário e secretário adjunto da região metropolitana de Lisboa

1- Compete ao secretário da região metropolitana de Lisboa:

- a) Coordenar a atividade sindical dentro do comando metropolitano de Lisboa, a direção nacional, o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, a Unidade Especial de Polícia, a Polícia Municipal de Lisboa e ainda unidades que venham a ser criadas com sede no distrito de Lisboa;
- b) Representar o SINAPOL sempre que seja designado pelo presidente ou vice-presidente da área sindical, nas reuniões com as entidades e hierarquia da PSP na sua área de coordenação, dando posteriormente conhecimento do seu resultado ao vice-presidente da área sindical;
- c) Comunicar ao vice-presidente da área sindical toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

d) Enviar ao vice-presidente da área sindical, todas as atas das reuniões que participar;

e) Verificar as necessidades dos associados;

f) Prestar todo o apoio e informações necessárias aos associados;

g) Propor a realização de eleições para delegados sindicais à direção;

h) Representar os associados do seu comando junto da direção;

i) Sob orientações da área de relações públicas representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social relativamente a assuntos da sua área de coordenação, bem como representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e outros, na sua área;

j) Determinar as funções do secretário adjunto da região metropolitana de Lisboa.

2- Compete ao secretário adjunto da região metropolitana de Lisboa coadjuvar o secretário da região metropolitana de Lisboa e executar todas as demais funções executivas que lhe sejam atribuídas.

Artigo 49.º

Competências do secretário e secretário adjunto da região metropolitana do Porto

1- Compete ao secretário da região metropolitana do Porto:

a) Coordenar a atividade sindical dentro do comando metropolitano do Porto, o destacamento da Unidade Especial de Polícia no Porto, a Polícia Municipal do Porto, serviços da direção nacional sedeados no Porto e ainda unidades que venham a ser criadas com sede no distrito do Porto;

b) Representar o SINAPOL sempre que seja designado pelo presidente ou vice-presidente da área sindical, nas reuniões com as entidades e hierarquia da PSP na sua área de coordenação, dando posteriormente conhecimento do seu resultado ao vice-presidente da área sindical;

c) Comunicar ao vice-presidente da área sindical toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

d) Enviar ao vice-presidente da área sindical, todas as atas das reuniões que participar;

e) Verificar as necessidades dos associados;

f) Prestar todo o apoio e informações necessárias aos associados;

g) Propor a realização de eleições para delegados sindicais à direção;

h) Representar os associados do seu comando junto da direção;

i) Sob orientações da área de relações públicas representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social relativamente a assuntos da sua área de coordenação, bem como representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e outros, na sua área;

j) Determinar as funções do secretário adjunto da região metropolitana do Porto.

2- Compete ao secretário adjunto da região metropolitana do Porto coadjuvar o secretário da região metropolitana do Porto e executar todas as demais funções executivas que lhe sejam atribuídas.

Artigo 50.º

Competência do secretário para a região Norte

1- Compete ao secretário da região Norte:

a) Coordenar a atividade sindical nos comandos distritais de Braga, Bragança, Viana do Castelo e Vila Real;

b) Representar o SINAPOL sempre que seja designado pelo presidente ou vice-presidente da área sindical, nas reuniões com as entidades e hierarquia da PSP na sua área de coordenação, dando posteriormente conhecimento do seu resultado ao vice-presidente da área sindical;

c) Comunicar ao vice-presidente da área sindical toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

d) Enviar ao vice-presidente da área sindical, todas as atas das reuniões que participar;

e) Verificar as necessidades dos associados;

f) Prestar todo o apoio e informações necessárias aos associados;

g) Propor a realização de eleições para delegados sindicais à direção;

h) Representar os associados dos comandos que representa junto da direção;

i) Sob orientações da área de relações públicas representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social relativamente a assuntos da sua área de coordenação, bem como representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e outros, na sua área.

2- No caso de ser criada uma delegação no âmbito do artigo 74.º dos estatutos do SINAPOL em algum dos comandos distritais descritos na alínea a) do número anterior, com exceção do comando onde o secretário para a região norte está colocado, as suas competências cessam nesse comando.

Artigo 51.º

Competência do secretário para a região centro

1- Compete ao secretário para a região centro:

a) Coordenar a atividade sindical nos comandos distritais de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Santarém e Viseu;

b) Representar o SINAPOL sempre que seja designado pelo presidente ou vice-presidente da área sindical, nas reuniões com as entidades e hierarquia da psp na sua área de coordenação, dando posteriormente conhecimento do seu resultado ao vice-presidente da área sindical;

c) Comunicar ao vice-presidente da área sindical toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credi-

bilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

d) Enviar ao vice-presidente da área sindical, todas as actas das reuniões que participar;

e) Verificar as necessidades dos associados;

f) Prestar todo o apoio e informações necessárias aos associados;

g) Propor a realização de eleições para delegados sindicais à direção;

h) Representar os associados dos comandos que representa junto da direção;

i) Sob orientações da área de relações públicas representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social relativamente a assuntos da sua área de coordenação, bem como representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e outros, na sua área.

2- No caso de ser criada uma delegação no âmbito do artigo 74.º dos estatutos do SINAPOL em algum dos comandos distritais descritos na alínea *a)* do número anterior, com exceção do comando onde o secretário para a região centro está colocado, as suas competências cessam nesse comando.

Artigo 52.º

Competência do secretário para a região sul

1- Compete ao secretário para a região sul:

a) Coordenar a atividade sindical nos comandos distritais de Beja, Évora, Faro, Portalegre e Setúbal;

b) Representar o SINAPOL sempre que seja designado pelo presidente ou vice-presidente da área sindical, nas reuniões com as entidades e hierarquia da PSP na sua área de coordenação, dando posteriormente conhecimento do seu resultado ao vice-presidente da área sindical;

c) Comunicar ao vice-presidente da área sindical toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;

d) Enviar ao vice-presidente da área sindical, todas as actas das reuniões que participar;

e) Verificar as necessidades dos associados;

f) Prestar todo o apoio e informações necessárias aos associados;

g) Propor a realização de eleições para delegados sindicais à direção;

h) Representar os associados dos comandos que representa junto da direção;

i) Sob orientações da área de relações públicas representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social relativamente a assuntos da sua área de coordenação, bem como representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e outros, na sua área.

Artigo 53.º

Competências do coordenador nacional dos delegados sindicais

Compete ao coordenador nacional dos delegados sindicais:

a) Reunir e coordenar a atividade sindical com os presidentes das assembleias de delegados de todos os comandos e unidades da PSP, bem como marcar e presidir as reuniões com os mesmos;

b) Representar os delegados sindicais junto da direção;

c) Enviar as actas das reuniões ao vice-presidente da área sindical.

Artigo 54.º

Competência do coordenador nacional para a classe de oficiais

Compete ao coordenando nacional da classe de oficiais:

a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades da classe;

b) Escolher os membros do grupo de trabalho;

c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;

d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;

e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;

f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 55.º

Competência do coordenador nacional para a classe de chefes

Compete ao coordenando nacional da classe de chefes:

a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades da classe;

b) Escolher os membros do grupo de trabalho;

c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;

d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;

e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;

f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 56.º

Competência do coordenador nacional para a classe de agentes

Compete ao coordenando nacional da classe de agentes:

a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades da classe;

b) Escolher os membros do grupo de trabalho;

c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;

d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;

e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;

f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 57.º

Competência do coordenador nacional para a investigação criminal

Compete ao coordenador nacional para a investigação criminal:

- a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades dos associados que exerçam funções em serviços do âmbito da investigação criminal;
- b) Escolher os membros do grupo de trabalho;
- c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;
- d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;
- e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;
- f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 58.º

Competência do coordenador nacional para a área de trânsito

Compete ao coordenador nacional para a área de trânsito:

- a) Criar e presidir um grupo de trabalho que debata as necessidades dos associados que exerçam funções de trânsito;
- b) Escolher os membros do grupo de trabalho;
- c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;
- d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;
- e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;
- f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

Artigo 59.º

Competência da coordenadora nacional para os elementos femininos

1- Compete à coordenadora nacional para os elementos femininos:

- a) Criar e presidir um grupo de trabalho com o máximo de três elementos que debata os problemas específicos e necessidades dos elementos femininos no seio da Polícia Pública, nomeadamente condições de trabalho e assuntos que o grupo identifique como importantes e prioritários;
- b) Escolher os membros do grupo de trabalho;
- c) Organizar e agendar as reuniões do grupo de trabalho;
- d) Apresentar as decisões do grupo de trabalho à direção para aprovação;
- e) Representar o grupo de trabalho junto da direção;
- f) Coordenar a atividade do grupo de trabalho com o vice-presidente da sua área.

2- Estabelecer relações com organizações ou grupos com objetivos análogos.

3- A coordenadora nacional para os elementos femininos, preside ao grupo de ação de elementos femininos (GAEF), que é constituído pelas sócias do sindicato, exerce funções consultivas e de apoio à direção, procurando nomeadamente, a conciliação entre a vida profissional e familiar tendo em vista a resolução dos problemas específicos da mulher polícia, que aprovará o respetivo regulamento de funcionamento, e é constituído por um máximo de três elementos, coordenado por uma coordenadora para o grupo.

Artigo 60.º

Competência dos coordenadores-gerais, coordenadores-gerais adjuntos e coordenadores

A competência dos coordenadores-gerais, coordenadores-gerais adjuntos, coordenadores e coordenador adjunto, é definida em regulamento interno aprovado pelo conselho executivo.

SUBSECÇÃO IV

Secretários diretivos

Artigo 61.º

Competências dos secretários diretivos

As competências e funções dos secretários diretivos são atribuídas por despacho do presidente após ouvidas as propostas de todos os vice-presidentes do SINAPOL.

SUBSECÇÃO V

Área de relações públicas e relações exteriores

Artigo 62.º

Composição

A área de relações públicas e exteriores faz parte integrante da direção é composta por:

- a) Um vice-presidente da área de relações públicas e exteriores;
- b) Três secretários de relações públicas;
- c) Três secretários de relações exteriores.

Artigo 63.º

Competências do vice-presidente da área de relações públicas e relações exteriores

1- Compete ao vice-presidente da área de relações públicas e relações exteriores:

- a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;
- b) Substituir o presidente sempre que lhe seja nomeada essa função;
- c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;
- d) Assinar toda a documentação relativa às relações exteriores;
- e) Supervisionar as atividades dos secretários de relações públicas e relações exteriores;
- f) Elaborar mensalmente um comunicado referente à atuação do SINAPOL;
- g) Propor à direção o mapa de atividades das relações públicas a desenvolver mensalmente;
- h) Desenvolver todas as atividades de relações públicas e relações exteriores determinadas pela direção ou pelo presidente do SINAPOL;
- i) Manter atualizada listagem de sócios, delegados e funcionários com o propósito de divulgação das ações sindicais e protocolos;

- j) Construir e manter a página do sindicato na internet, assim como criar e gerir as caixas de correio eletrónico do sindicato;
- k) Determinar as atividades dos secretários da sua área;
- l) Fazer a gestão de infra-estruturas abertas ao público do SINAPOL, bem como das suas delegações;
- m) Elaborar um órgão de informação escrito do SINAPOL, podendo para isso solicitar a colaboração de vogais da direção ao presidente do SINAPOL;
- n) Chamar a si todas as competências atribuídas aos restantes membros da área de relações públicas;
- o) Apresentar propostas de regulamentos à direção no âmbito da área de relações públicas e exteriores;
- p) Assumir, quando assim lhe for designado pelo presidente do SINAPOL, o cargo de presidente em exercício.

Artigo 64.º

Competências dos secretários de relações públicas e exteriores

1- Compete ao secretário de relações públicas:

- a) Representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social, gerir a página de internet do sindicato, a página do sindicato nas redes sociais e entre outras situações determinadas pela direção, bem como auxiliar o vice-presidente de relações públicas em ações de divulgação e informação aos sócios de toda a informação, bem como ações de contacto com todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública.
 - b) Analisar a opinião dos sócios e demais profissionais da Polícia de Segurança Pública, através de estudos, inquéritos e sondagens, propondo medidas tendentes à manutenção ou à modificação da opinião sobre o SINAPOL.
- 2- Compete ao secretário de relações exteriores, representar o SINAPOL e estabelecer parcerias, protocolos e convénios com instituições de utilidade pública, estabelecimento de ensino, organismos municipais e estado e informar logo que possível aos sócios de todos os protocolos e convénios, entre outras determinadas pela direção.

SUBSECÇÃO VI

Área jurídica

Artigo 65.º

Composição

- 1- A área jurídica é composta por:
- a) Um vice-presidente da área jurídica;
 - b) Cinco secretários executivos.

Artigo 66.º

Competências do vice-presidente da área jurídica

- 1- Compete ao vice-presidente da área disciplinar, congressos e assembleias:
- a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;
 - b) Substituir o presidente da direção nacional sempre que lhe seja nomeada essa função;

- c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;
- d) Coordenar com os advogados a gestão do gabinete jurídico do SINAPOL;
- e) Supervisionar os processos de patrocínio jurídico;
- f) Presidir ao conselho disciplinar;
- g) Supervisionar e acompanhar o trabalho do instrutor e secretário disciplinar;
- h) Coordenar todas as matérias relativas a formação profissional do Centro de Técnicas Policiais - CTP.
- i) Emitir pareceres jurídicos que lhe sejam solicitados pelo presidente do SINAPOL, ou pela direção;
- j) Decidir sobre todas as matérias relacionadas com pedidos de patrocínio jurídico, bem como propor à direção a sua regulamentação;
- k) Assumir, quando assim lhe for designado pelo presidente do SINAPOL, o cargo de presidente em exercício;

Artigo 67.º

Competência dos secretários executivos

1- As competências e funções dos secretários executivos são atribuídas por despacho do presidente, sob proposta do vice-presidente da área jurídica.

Artigo 68.º

Instrutor e secretário disciplinar

- 1- O instrutor disciplinar será nomeado pelo vice-presidente da área jurídica, de entre os membros da direção.
- 2- Compete ao instrutor disciplinar o seguinte:
- a) Cumprir o despacho que ordena a elaboração de processo disciplinar;
 - b) Determina a atividade do secretário disciplinar;
 - c) Elabora o processo disciplinar mediante o regulamento disciplinar;
 - d) Propõe a medida disciplinar a aplicar.
- 3- O secretário disciplinar será nomeado pelo vice-presidente da área jurídica, de entre os membros da direção.

SUBSECÇÃO VI

Área de ação social

Artigo 69.º

Secretário da presidência

- 1- O secretário da presidência, é membro efetivo da direção e tem como função a gestão da área de ação social do sindicato bem como o acompanhamento da área de formação profissional.
- 2- Compete ao secretário da presidência:
- a) Auxiliar o presidente em todas as atividades;
 - b) Gerir os serviços de assistência médica do SINAPOL;
 - c) Sempre que não tenha sido nomeado um assessor da presidência, gerir a atividade de ação social, nomeadamente apoio social aos associados e seus familiares, conforme legislação nacional sobre ação social;

d) Coadjuvar na área da formação profissional disponibilizada pelo SINAPOL aos associados e outros devidamente autorizados;

Artigo 70.º

Serviços de assistência médica

São criados os serviços de assistência médico-social do SINAPOL, que asseguram aos seus associados proteção na saúde através da prestação interna de cuidados de saúde e da atribuição de participações por despesas realizadas fora dos seus serviços através de protocolo com seguradora.

Artigo 71.º

Gabinete médico

Funcionará na sede nacional e nas sedes regionais e delegações quando deliberado pela assembleia geral, um gabinete médico onde serão prestadas consultas médicas gratuitas de consulta geral, psicologia, psiquiatria e outras que venham a ser consideradas relevantes.

CAPÍTULO VI

Corpos gerentes, delegações e secretariados regionais e delegados sindicais

SECÇÃO I

Os corpos gerentes

Artigo 72.º

Corpos gerentes

- 1- São corpos gerentes do SINAPOL:
 - a) Os membros da mesa da assembleia-geral;
 - b) Os membros da direção nacional do sindicato;
 - c) Os membros dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira;
 - d) Os membros do conselho fiscal.
- 2- Para os efeitos da lei e do presente estatuto do SINAPOL, os corpos gerentes descritos no número anterior não desempenham funções consultivas, de apoio técnico ou logístico.

SECÇÃO II

Das delegações

Artigo 73.º

Criação - Delegações distritais do SINAPOL

1- Podem ser criadas ou extintas pela direção do sindicato delegações distritais em qualquer parte do território nacional, sempre que haja necessidade de apoio e representação mais direta junto dos associados, exceto no distrito onde se encontra a sede nacional do SINAPOL, nas Regiões Autó-

nomas dos Açores e Madeira e nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;

2- O membro dos corpos gerentes mais antigo, caso não exista secretário regional no comando, será o presidente da delegação, a menos que o mesmo abdique do cargo, passando a ser o presidente o delegado sindical que seja sócio à mais anos, e assim sucessivamente;

3- As delegações distritais regem-se por regulamento próprio aprovado pela direção.

Artigo 74.º

Composição das delegações

- 1- As delegações são compostas por:
- 2- Os corpos gerentes que pertencem ao comando.
- 3- Os delegados sindicais que pertencem ao comando.
- 4- Os associados que pertencem ao comando.

Artigo 75.º

Competências das delegações

- 1- As competências das delegações são:
 - a) Dinamizar a vida sindical no(s) respetivo(s) comandos policiais, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os associados;
 - b) Dar parecer, quando solicitado, sobre as propostas de admissão de sócios dos despectivos comandos policiais;
 - c) Elaborar e manter atualizado o inventário de bens adstritos à respetiva delegação;
 - d) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas;
 - e) Gerir eficazmente todos os fundos que eventualmente possam vir a estar à sua disposição;
 - f) Fazer o levantamento das questões profissionais do(s) respetivo(s) comando(s) e dirigi-lo à direção;
 - g) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente em reuniões sindicais e eventos na região;
 - h) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo vice-presidente da área de relações públicas e relações exteriores, nos meios de comunicação social, no estabelecimento de protocolos.

SECÇÃO III

Dos delegados

Artigo 76.º

Delegados sindicais e representantes sindicais

- a) O delegado sindical é um elemento de dinamização e de coordenação da atividade sindical no local de trabalho, representando os associados perante a direção.
- b) Será eleito por sufrágio efetuado pelos sócios, pelo menos um delegado sindical por cada unidade orgânica da Polícia de Segurança Pública.
- c) O regulamento eleitoral dos delegados sindicais é aprovado em regulamento interno.
- d) No desempenho das suas funções, os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo sindicato.

e) Os delegados sindicais podem ser destituídos das seguintes formas:

a. Por escrutínio direto e secreto;

b. Por decisão da assembleia-geral por maioria simples, em concordância disposto nos estatutos.

f) Os representantes sindicais do SINAPOL, são nomeados pelo vice-presidente da área sindical.

Artigo 77.º

Comunicação

A eleição ou exoneração dos delegados sindicais será fixada nos locais existentes nas esquadras, para conhecimento dos sócios e comunicada pelo sindicato, no prazo de dez dias, à direção da esquadra, serviço ou departamento onde exerça a sua atividade.

Artigo 78.º

Competências

1- Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre os corpos gerentes do sindicato e os sócios que os representam, nomeadamente:

a) Defender os interesses dos associados nos despectivos serviços ou locais de trabalho;

b) Estimular a participação ativa dos associados na vida sindical;

c) Distribuir informação sobre a atividade do sindicato;

d) Participar nas reuniões para que sejam convocados;

e) Fiscalizar as estruturas de assistência social, higiene e segurança existentes no seu local de trabalho.

Artigo 79.º

Cessação de funções

1- Os delegados sindicais cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes, podendo sempre ser reeleitos sucessivamente.

2- Os delegados sindicais podem ver a sua função suspensa, sempre que estiverem a decorrer processos contra os mesmos.

Artigo 80.º

Assembleia de delegados sindicais

A assembleia de delegados sindicais é composta por todos os delegados sindicais de cada comando ou cada ilha no caso dos secretariados regionais e tem por objetivo fundamental discutir e analisar a ação sindical desenvolvida e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelo vice-presidente da área sindical ou pelo coordenador nacional de delegados sindicais.

Após as eleições para os corpos gerentes e para os delegados sindicais, será realizado no prazo máximo de quinze dias uma Assembleia de delegados sindicais, onde através de voto secreto será escolhido o presidente da assembleia de delegados.

O delegado sindical que obtiver maior quantidade de votos, será o presidente da assembleia de delegados.

A assembleia de delegados sindicais é um órgão mera-

mente consultivo, não podendo tomar posições públicas, competindo-lhes apenas apresentar as suas conclusões ao coordenador nacional de delegados sindicais.

A assembleia de delegados sindicais é presidida pelo presidente da assembleia de delegados e convocada por este.

A direção pode convocar os delegados sindicais de uma região geográfica ou sector de atividade, sempre que tal se justifique ou que assim o entenda.

CAPÍTULO VII

Regime eleitoral

Artigo 81.º

Capacidade eleitoral

1- A assembleia-geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- Só poderão candidatar-se os sócios inscritos há mais de quatro anos e no pleno uso dos seus direitos sindicais.

3- Durante os primeiros quatro anos do SINAPOL não se aplica o disposto no número 2 deste artigo.

Artigo 82.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia-geral:

a) Marcar a data das eleições com quarenta e cinco dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia-geral eleitoral nos termos do artigo 20.º, dos presentes estatutos;

c) Organizar os cadernos eleitorais, locais de voto, empossar membros das mesas de voto e apreciar as reclamações apresentadas.

Artigo 83.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão fixados na sede do sindicato e nas delegações existentes até dez dias após a data do aviso convocatória da assembleia eleitoral.

Artigo 84.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 65 associados.

2- A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente a lista completa com todos os cargos dos corpos gerentes preenchidos.

3- As listas candidatas serão apresentadas 40 dias antes da data designada para a realização do acto eleitoral.

4- A direção apresentará, obrigatoriamente, uma lista de candidatos, quando não se apresentarem a sufrágio quaisquer candidaturas.

5- O presidente da mesa da assembleia-geral providenciará, dentro dos cinco dias posteriores ao termo de prazo para a apresentação de listas, a sua fixação na sede do sindicato e nas delegações existentes.

Artigo 85.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é composta por um mínimo de seis associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais, em apresentação de todas as listas de candidatos, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia-geral.

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

3- A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia-geral, até quarenta e oito horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

Artigo 86.º

Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

1- Constatar a elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até oito dias após a sua tomada de posse, sendo lavradas sempre actas.

2- Decidir no prazo de quarenta e oito horas, sobre todas as reclamações recebidas.

3- Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas onde hajam irregularidades, para efetuar as respetivas correções, no prazo de cinco dias após comunicação.

4- Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à aprovação definitiva das candidaturas.

5- Fiscalizar todo o processo eleitoral.

6- Providenciar a instalação das mesas de voto, nas delegações, secretariados regionais, secretariados metropolitanos e na sede nacional do sindicato ou em outros locais aceites de mútuo acordo pelas listas candidatas.

7- A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição dos representantes das listas às mesas de voto, até três dias antes das eleições.

8- Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas após o encerramento das mesas de voto;

9- Decidir no prazo de quarenta e oito horas, sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral.

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

Artigo 87.º

Recurso

1- Do acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.

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

Artigo 88.º

Campanha eleitoral

1- O período de campanha eleitoral inicia-se no vigésimo dia anterior ao acto eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2- A utilização dos serviços do sindicato deve ser assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

Artigo 89.º

Votação

1- O voto é direto e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que sejam cumpridos os seguintes procedimentos:

a) O sócio solicite o boletim de voto à sede nacional do SINAPOL, bem como a carta padrão que o deverá acompanhar;

b) O eleitor dobra o boletim de voto em quatro, encerra-o num envelope branco, devidamente fechado e sem quaisquer inscrições exteriores, acompanhado de carta com a assinatura do sócio, cartão de sócio e cópia do cartão de cidadão e remetê-lo ao mesmo por correio registado com aviso de receção;

c) O envelope a que se refere a alínea anterior é dirigido ao presidente da mesa da assembleia-geral;

d) A morada colocada no aviso de receção terá de ser obrigatoriamente a mesma que o sócio possui na sua ficha de sócio, sob pena do voto não ser validado;

e) Os votos por correspondência são remetidos a até ao 5.º dia útil anterior ao da realização da eleição, só contando para o apuramento dos resultados os recebidos na sede nacional até à hora do encerramento das urnas.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 90.º

Exercício anual

O exercício anual no regime financeiro corresponde a um período de 12 meses, que pode ou não coincidir com o ano civil.

Artigo 91.º

Receitas e património

1- São receitas do SINAPOL:

a) O produto das joias e quotas;

b) As doações ou legados;

c) Quaisquer outras, designadamente subsídios, patrocínios ou donativos, que legalmente lhe possam ser atribuídas.

2- Os valores serão depositados em instituição bancária na conta do SINAPOL.

3- Os levantamentos serão efetuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direção com competência estatutária para isso.

4- Quando as delegações disponham de verbas, movimentarão também essas verbas postas à sua disposição por cheques assinados pelos presidentes e outros membros das delegações.

5- Entende-se por património do SINAPOL todos os bens móveis e imóveis e o rendimento desses bens.

6- O património do SINAPOL nunca poderá ser dividido ou partilhado.

Artigo 92.º

Despesas

Consideram-se despesas do SINAPOL, todas as resultantes do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos, bem como, todas as que sejam necessárias para o bom funcionamento do sindicato e que tenham tido a aprovação da presidência e da vice-presidência da área de finanças.

Artigo 93.º

Vinculação

1- O SINAPOL vincula-se desde que os respetivos documentos sejam assinados pelo presidente do SINAPOL ou pelo mínimo conjunto de quatro vice-presidentes.

2- Para efeitos de estabelecimento de parcerias ou protocolos, com vista a obter das regalias para os sócios, junto de entidades privadas, entidades públicas, fundações e estabelecimentos de ensino, o SINAPOL vincula-se pela simples assinatura de um dos seus corpos gerentes.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 94.º

Modo de alteração

1- Os presentes estatutos só podem sofrer alteração em assembleia-geral expressamente convocada para esse efeito, por proposta do presidente ou de dois terços da direção e a respetiva proposta terá que ser aprovada por voto direto, conforme disposto no número 5, do artigo 23.º, dos presentes estatutos.

2- Relativamente à alteração dos artigos 1.º, 81.º, 94.º, 98.º e 99.º, os mesmos requerem a presença de um mínimo de 200 associados com uma votação de 150 sócios em unanimidade.

3- Relativamente à alteração dos artigos 30.º, 31.º, 32.º, 33.º e 34.º, os mesmos requerem a presença de um mínimo de 200 associados com uma votação útil de dois terços da assembleia em unanimidade.

Artigo 95.º

Divulgação

O projeto de alteração terá de ser afixado na sede e assegurada a divulgação entre os sócios, com o mínimo de

quinze dias de antecedência em relação à assembleia-geral referida no artigo anterior.

CAPÍTULO X

Extinção do SINAPOL

Artigo 96.º

Extinção, fusão ou qualquer outra forma de transformação

No caso de extinção, fusão ou qualquer outra forma de transformação que implique decisão sobre o património do SINAPOL, a assembleia-geral deliberará sobre o destino a dar a todos os bens do seu património, sob proposta da direção, sendo que nenhum sócio poderá receber, a qualquer título, património do sindicato.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Artigo 97.º

Regulamentação

A regulamentação da atividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido pela direção e remeterá para ser aprovado em assembleia-geral.

Artigo 98.º

Conselho de fundadores

É criado o conselho de fundadores que será um órgão de carácter consultivo do presidente do SINAPOL, e constituído por todos os sócios fundadores que se tenham ininterruptamente sido sócios depois de terem deixado de exercer cargos na direção, conselho fiscal e assembleia-geral do SINAPOL, que de acordo com o artigo 27.º, número 5, da Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro, terão direito a 15 horas anuais de dispensa de serviço.

Artigo 99.º

Assessor da presidência

1- O assessor da presidência, é membro efetivo da direção e tem como função a gestão da área de ação social do sindicato bem como o acompanhamento da área de formação profissional.

2- O assessor da presidência é nomeado pelo presidente de entre os sócios fundadores do SINAPOL, enquanto estes existirem e exonerado pelo presidente do SINAPOL.

3- Compete ao assessor da presidência:

a) Assessorar o presidente na atividade não sindical;

b) Gerir a atividade de ação social, nomeadamente apoio social aos associados e seus familiares, conforme legislação nacional sobre ação social;

c) Coadjuvar na área da formação profissional disponibilizada pelo SINAPOL aos associados e outros devidamente autorizados.

CAPÍTULO XII

Secretariados regionais

Artigo 100.º

Autonomia administrativa

1- Os secretariados regionais dos Açores e da Madeira, são estruturas sindicais regionais do SINAPOL, com autonomia administrativa da sede nacional, respondendo apenas perante a presidência do SINAPOL

2- Os secretariados serão abreviadamente designados pelo anagrama SINAPOL-AÇORES e SINAPOL-MADEIRA.

3- Os secretariados regionais dos Açores e da Madeira foram criados para servir os interesses dos elementos da Polícia de Segurança Pública que prestam serviço nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, tendo como objetivo fulcral promover junto da tutela, dos Governos Regionais e da Polícia de Segurança Pública.

4- Os secretariados possuem regulamento próprio.

Artigo 101.º

Símbolos regionais

Aos símbolos constantes no artigo 3.º, será acrescentado à parte superior, uma adaptação das bandeiras regionais dos Açores e da Madeira conforme anexo 2 e 3 a este estatuto.

SECÇÃO I

Secretariado regional dos Açores

Artigo 102.º

Sede

1- A sede do SINAPOL-AÇORES será na Ilha de São Miguel, concelho de Ponta Delgada, podendo alterar a localização, por decisão da assembleia-geral.

2- Podem ser criadas ou extintas delegações na Ilha Terceira, concelho de Angra do Heroísmo ou Ilha do Faial, concelho da Horta ou quaisquer outras formas de organização descentralizada, quando e onde se justifique, pela necessidade de colaboração com os associados.

Artigo 103.º

Composição

O SINAPOL-AÇORES é composto por:

1- A direção regional.

2- Os delegados sindicais que pertencem ao secretariado.

3- Os associados que pertencem ao comando.

Artigo 104.º

Constituição da direção regional:

1- A direção regional do SINAPOL-AÇORES é constituída por:

a) Um presidente do secretariado regional dos Açores;

b) Um vice-presidente do secretariado dos Açores;

c) Um secretário regional;

d) Um secretário regional adjunto;

e) Um secretário coordenador de Angra de Heroísmo;

f) Um secretário coordenador da Horta;

g) Um secretário coordenador de Ponta Delgada.

2- Os membros da direção regional do SINAPOL-AÇORES, são igualmente membros da direção Nacional, nos termos do artigo 29.º

Artigo 105.º

O presidente do SINAPOL-AÇORES

1- O presidente do SINAPOL-AÇORES é o órgão máximo, que representa e supervisiona todas as atividades do sindicato ao nível regional, podendo delegar competências a membros da direção regional. O seu voto é fator de desempate.

2- Na necessidade da sua substituição, tomará o seu lugar, o vice-presidente do SINAPOL-AÇORES.

3- O presidente do SINAPOL-AÇORES responde apenas perante o presidente do SINAPOL ou quem o substitua.

Artigo 106.º

Competências do presidente do secretariado

a) Convocar e presidir as reuniões da direção regional;

b) Representar o sindicato em todos os actos e organizações na Região Autónoma dos Açores;

c) Assegurar juntamente com o secretário regional de finanças, a gestão corrente do secretariado;

d) Convocar as reuniões extraordinárias nos termos dos presentes estatutos;

e) Despachar os assuntos urgentes no âmbito da Região Autónoma dos Açores, independentemente de aprovação ou não aprovação da direção regional, tendo no entanto que comunicar o facto previamente ao presidente da direção nacional;

f) Presidir a todos os grupos de trabalho ou atividades do SINAPOL-AÇORES em que esteja presente;

g) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do SINAPOL-AÇORES;

h) Aprovar e dar posse aos presidentes das delegações do SINAPOL-AÇORES;

i) Representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social nacionais e regionais;

j) Exercer todas as competências estatutariamente atribuídas aos restantes membros da direção regional.

Artigo 107.º

Competências do vice-presidente do secretariado

a) O vice-presidente do secretariado coadjuva o presidente do secretariado e substitui-o, quando previamente autorizado;

b) Representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social nacionais e regionais, quando previamente autorizado;

c) Supervisiona as ações de formação.

Artigo 108.º

Competência do secretário regional

- a) Substituir o presidente do SINAPOL-AÇORES quando previamente autorizado;
- b) Gerir a página de internet do SINAPOL-AÇORES, entre outras situações determinadas pela direção regional, bem como promover ações de divulgação e informação aos sócios de toda a informação, bem como ações de contacto com todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública;
- c) Orientar e dirigir as reuniões de direção;
- d) Lavrar as actas das reuniões de direção;
- e) Providenciar para que os ficheiros e actas se encontrem atualizados e disponíveis para consulta durante as reuniões e sempre que oficiosamente lhe seja solicitado;
- f) Coordenar o apoio social.

Artigo 109.º

Competência do secretário regional adjunto

- a) A orientação e definição da política sindical na região tendo em conta as características intrínsecas do arquipélago, seguindo as diretivas da direção regional;
- b) Comunicar ao presidente do SINAPOL-AÇORES toda a informação relevante a nível sindical, bem coordenar a atividade com os coordenadores para as divisões;
- c) Representar o SINAPOL junto da comunicação social e hierarquia da Polícia de Segurança Pública, sempre que necessário e quando previamente autorizado;
- d) Coordenar junto com o vice-presidente da área jurídica a gestão do gabinete jurídico do SINAPOL a nível do secretariado regional dos Açores;
- e) Supervisionar os processos de patrocínio jurídico a nível do secretariado regional dos Açores.

Artigo 110.º

Competências dos secretários coordenadores

- 1- As competências dos secretários coordenadores para as divisões são:
 - a) Dinamizar a vida sindical nos despectivos grupos de ilhas, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os associados;
 - b) Elaborar e manter atualizado o inventário de bens adstritos à respetiva delegação;
 - c) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas;
 - d) Gerir eficazmente todos os fundos que eventualmente possam vir a estar à sua disposição;
 - e) Fazer o levantamento das questões profissionais dos despectivos grupos de ilhas e dirigi-lo à direção;
 - f) Comunicar ao presidente do SINAPOL-AÇORES toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;
 - g) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente do SINAPOL-AÇORES em reuniões sindicais e eventos na região;
 - h) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo

presidente do SINAPOL-AÇORES, nos meios de comunicação social e no estabelecimento de protocolos.

2- As áreas de competências dos secretários coordenadores são:

- a) Coordenador de Angra do Heroísmo: Esquadra de Angra do Heroísmo, Esquadra de Biscoitos, Esquadra da Calheta, Esquadra de Santa Cruz da Graciosa, Esquadra de Velas, Esquadra da Vila da Praia da Vitória, Esquadra de Trânsito de Angra do Heroísmo, Esquadra de Investigação Criminal de Angra do Heroísmo e Esquadra de Intervenção e Fiscalização Policial de Angra do Heroísmo e Esquadra de Segurança Aeroportuária de Angra do Heroísmo.
- b) Coordenador da Horta: Esquadra da Horta, Esquadra de Lajes das Flores, Esquadra de Lajes do Pico, Esquadra de Madalena do Pico, Esquadra de São Roque do Pico, Esquadra de Santa Cruz das Flores, Esquadra de Trânsito da Horta, Esquadra de Investigação Criminal da Horta e Esquadra de Intervenção e Fiscalização Policial da Horta e Esquadra de Segurança Aeroportuária da Horta.
- c) Coordenador de Ponta Delgada: Esquadra de Capelas, Esquadra das Furnas, Esquadra da Lagoa, Esquadra da Maia, Esquadra do Nordeste, Esquadra de Ponta Delgada, Esquadra de Povoação, Esquadra de Rabo de Peixe, Esquadra da Ribeira Grande, Esquadra de Vila Franca do Campo, Esquadra de Vila do Porto, Esquadra de Trânsito de Ponta Delgada, Esquadra de Investigação Criminal de Ponta Delgada e Esquadra de Intervenção e Fiscalização Policial de Ponta Delgada e Esquadra de Segurança Aeroportuária de Ponta Delgada.

SECÇÃO II

Secretariado regional da Madeira

Artigo 111.º

Sede

- 1- A sede do SINAPOL-MADEIRA será no concelho do Funchal, podendo alterar a localização, por decisão da assembleia-geral.
- 2- Pode ser criada ou extinta uma delegação em Porto Santo, caso exista necessidade de colaboração com os associados.

Artigo 112.º

Composição

O SINAPOL-MADEIRA é composto por:

- 1- A direção regional.
- 2- Os delegados sindicais que pertencem ao secretariado.
- 3- Os associados que pertencem ao comando.

Artigo 113.º

Constituição da direção regional:

- 1- A direção regional do SINAPOL-MADEIRA é constituída por:
 - a) Um presidente do secretariado regional da Madeira;
 - b) Um vice-presidente do secretariado da Madeira;

- c) Um secretário regional;
- d) Um secretário coordenador para a ilha de Porto Santo;
- e) Um secretário coordenador para a ilha da Madeira.

2- Os membros da direção regional do SINAPOL-MADEIRA, são igualmente membros da direção Nacional, nos termos do artigo 29.º

Artigo 114.º

O presidente do SINAPOL-MADEIRA

1- O presidente do SINAPOL-MADEIRA é o órgão máximo, que representa e supervisiona todas as atividades do sindicato ao nível regional, podendo delegar competências a membros da direção regional. O seu voto é fator de desempate.

2- Na necessidade da sua substituição, tomará o seu lugar, o vice-presidente do SINAPOL-MADEIRA.

3- O presidente do SINAPOL-MADEIRA responde apenas perante o presidente ou quem o substitua.

Artigo 115.º

Competências do presidente do secretariado

Compete ao presidente do SINAPOL-MADEIRA:

- a) Convocar e presidir as reuniões da direção regional;
- b) Representar o sindicato em todos os actos e organizações na Região Autónoma da Madeira;
- c) Assegurar juntamente com o tesoureiro, a gestão corrente do secretariado;
- d) Convocar as reuniões extraordinárias nos termos dos presentes estatutos;
- e) Despachar os assuntos urgentes no âmbito da Região Autónoma da Madeira, independentemente de aprovação ou não aprovação da direção, tendo no entanto que comunicar o facto previamente ao presidente da direção nacional;
- f) Presidir a todos os grupos de trabalho ou atividades do SINAPOL-MADEIRA em que esteja presente;
- g) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do SINAPOL-MADEIRA;
- h) Aprovar e dar posse aos presidentes das delegações do SINAPOL-MADEIRA;
- i) Representar o SINAPOL sempre que for necessário perante os meios de comunicação social regionais;
- j) Exercer todas as competências estatutariamente atribuídas aos restantes membros da direção regional.

Artigo 116.º

Competências do vice-presidente do secretariado

- a) O vice-presidente do secretariado coadjuva o presidente do secretariado e substitui-o, quando previamente autorizado;
- b) Supervisiona as ações de formação.

Artigo 117.º

Competência do secretário regional

- a) Substituir o presidente do SINAPOL-MADEIRA quan-

do previamente autorizado;

- b) Gerir a página de internet do SINAPOL-MADEIRA, entre outras situações determinadas pela direção regional, bem como promover ações de divulgação e informação aos sócios de toda a informação, bem como ações de contacto com todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública;
- c) Orientar e dirigir as reuniões de direção;
- d) Lavrar as actas das reuniões de direção;
- e) Providenciar para que os ficheiros e actas se encontrem atualizados e disponíveis para consulta durante as reuniões e sempre que officiosamente lhe seja solicitado.

Artigo 118.º

Competência dos secretários coordenadores para as Ilhas da Madeira e de Porto Santo

1- A competência do secretário coordenador para a Ilha da Madeira é:

- a) Dinamizar a vida sindical, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os associados;
- b) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas;
- c) Gerir eficazmente todos os fundos que eventualmente possam vir a estar à sua disposição;
- d) Comunicar ao presidente do SINAPOL-MADEIRA toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;
- e) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente do SINAPOL-MADEIRA em reuniões sindicais e eventos na região;
- f) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente do SINAPOL-MADEIRA, nos meios de comunicação social e no estabelecimento de protocolos.

2- A competência do secretário coordenador para a Ilha de Porto Santo é:

- a) Dinamizar a vida sindical, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os associados;
- b) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas;
- c) Gerir eficazmente todos os fundos que eventualmente possam vir a estar à sua disposição;
- d) Comunicar ao presidente do SINAPOL-MADEIRA toda a informação relevante, bem como todo o tipo de notícia que possa colocar em causa o bom nome, a dignidade ou a credibilidade do SINAPOL, ou da sua direção;
- e) Enviar ao vice-presidente da área sindical, todas as actas das reuniões que participar;
- f) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente do SINAPOL-MADEIRA em reuniões sindicais e eventos na região;
- g) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente do SINAPOL-MADEIRA, nos meios de comunicação social e no estabelecimento de protocolos.

CAPÍTULO XIII

O conselho fiscal

Artigo 119.º

Composição do conselho fiscal

O conselho fiscal é um órgão soberano e independente da direção, constituído pelos seguintes membros:

- a) Um presidente do conselho fiscal;
- b) Um vice-presidente do conselho fiscal;
- c) Um relator do conselho fiscal;
- d) Um secretário do conselho fiscal.

Artigo 120.º

Funcionamento e competências do conselho fiscal

1- O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

2- O conselho fiscal delibera por maioria simples.

3- Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir mensalmente para examinar a contabilidade do sindicato, elaborando relatório sumário, que será apresentado à direção nos dez dias seguintes;

b) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia-geral a convocação de uma assembleia-geral, sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato, para a qual a direção não tenha esclarecimento;

c) Assistir às reuniões da direção, bem como dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção ou pelo presidente do SINAPOL;

d) Informar a assembleia-geral sobre a situação económica e financeira do sindicato sempre que lhe seja oficiosamente solicitado;

e) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como, sobre o orçamento ordinário;

f) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que sejam requeridos;

g) Proceder à liquidação dos bens do sindicato na altura da sua dissolução;

h) Auxiliar o vice-presidente de finanças, sempre que lhe seja isso solicitado;

i) Proceder à eleição dos membros da mesa da assembleia-geral no termos do artigo 20.º;

j) Os membros do conselho fiscal devem proceder, conjunta ou separadamente e em qualquer época do ano, a todos os actos de verificação e inspeção que considerem convenientes para o cumprimento das suas obrigações de fiscalização.

4- O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

5- Compete ao presidente do conselho fiscal designar e atribuir as funções de cada um dos membros daquele órgão bem como assinar todos dos documentos relativos às fisca-

lizações ou na sua ausência o vice-presidente do conselho fiscal.

6- Para os efeitos da lei e do presente estatuto do SINAPOL, os membros do conselho fiscal do SINAPOL não desempenham funções consultivas, de apoio técnico ou logístico.

7- Os membros do conselho fiscal do SINAPOL são corpos gerentes do SINAPOL.

CAPÍTULO XIV

Centro de Técnicas Policiais - CTP

Artigo 121.º

Centro de Técnicas Policiais - CTP

1- Dentro das competências de formação atribuídas aos sindicatos, é criado o como departamento interno de formação profissional do SINAPOL o Centro de Técnicas Policiais - CTP, à frente designado por apenas CTP.

2- Na sua essência o CTP traduz-se num centro de formação profissional destinado e vocacionado para a especificidade da profissão policial.

3- São objetivos do CTP:

a) Ministrando formação técnica policial e académica aos elementos das diversas forças, organismos e serviços de segurança, como coadjuvante da formação PSP;

b) Desenvolvimento de novas técnicas policiais;

c) Intercâmbio de conhecimentos e formações com organismo de formação profissional nacionais e de outros países.

4- O nome «Centro de Técnicas Policiais - CTP», é propriedade do SINAPOL e será registado no Instituto Nacional de Propriedade industrial.

CAPÍTULO XV

Departamento clínico - SINAPOL-MED

Artigo 122.º

1- Dentro das competências de saúde no trabalho, é criado o departamento clínico do sindicato, à frente designado por apenas SINAPOL-MED.

2- Na sua essência o SINAPOL-MED traduz-se num departamento do sindicato especialmente vocacionado para matérias de medicina no trabalho.

3- Todos os profissionais de saúde que desempenhem atividade clínica no SINAPOL-MED, terão obrigatoriamente de estar inscritos em ordens profissionais e sindicalizados em sindicatos da área da saúde.

4- É objetivo primordial do SINAPOL-MED, proporcionar actos das mais variadas especialidades médicas aos associados do SINAPOL e seus familiares.

CAPÍTULO XVI

Casos omissos, entrada em vigor, normas transitórias e disposições finais

Artigo 123.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela assembleia geral, na lei e nos princípios gerais de direito.

Artigo 124.º

Interpretação e pareceres do presente estatuto

1- O SINAPOL é o proprietário intelectual do presente estatuto, sendo que apenas o sindicato poderá responder a quaisquer dúvidas que possam existir sobre o mesmo.

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

3- Quaisquer necessidades de esclarecimentos ou pareceres sobre o presente estatuto, deverão ser solicitadas ao vice-presidente da área jurídica do SINAPOL, que no prazo de 30 dias através do gabinete jurídico, prestará a informação necessária.

Artigo 125.º

Entrada em vigor

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

Artigo 126.º

Normas transitórias

O disposto no número 3 do artigo 81.º, excecionalmente, é prorrogado até 31 de dezembro 2020.

ANEXO 1

(Símbolo do SINAPOL)



ANEXO 2

(Símbolo do SINAPOL-AÇORES)



ANEXO 3

(Símbolo SINAPOL-MADEIRA)



Registado em 18 de junho de 2019 ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 189 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de abril de 2019 para o mandato de três anos.

Direção:

Cargo	Nome	BI profissional
Presidente	Armando Fernando Queirós Ferreira	142723
Assessor do presidente	Nuno Alexandre Ramos Russo	149345
Primeiro vice-presidente	Fernando Jorge Silva Gonçalves	135656
Vice-presidente área sindical	Rita Isabel Ribeiro Rodrigues de Napoleão Marques	153030
Vice-presidente área finanças e relações internacionais	Nuno Alexandre Azevedo Martins	142698
Vice-presidente área relações públicas	José Joaquim Martins Gaspar	138959
Vice-presidente área jurídica	José dos Santos Dias Ludovino	142730
Presidente secretariado regional dos Açores	Ana Paula Batista Neves	137648
Presidente secretariado regional da Madeira	Vasco Bruno da Silva Marcial	139800
Vice-presidente secretariado regional dos Açores	António Carlos Cáceres dos Santos	147485
Vice-presidente secretariado regional da Madeira	Ana Maria Rodrigues Silva Gonçalves	144889
Tesoureiro	Pedro Miguel Pinto França	150335
Secretário da presidência	Vítor Manuel Serra Teixeira	153968
Secretário das finanças	António José Barranha Pires	147083
Secretário-geral	Ricardo Linhares de Melo	150913
Secretário-geral adjunto	António Carlos Silva Lopes	147476
Secretário da direção	José Luís Almeida Oliveira	145826
Secretário	Maria Rosa Pereira Pinto Borreicho	135208
Secretário adjunto	António José Marques Nereu	143679
Secretário relações públicas	José António Monteiro Gomes	140418
Secretário relações públicas	Manuela Dulce Ribeiro Varanda	139938
Secretário das relações públicas	Filipe Nogueira Araújo	141140
Secretário relações exteriores	José Maria Araujo da Rocha Rodrigues	134537
Secretário relações exteriores	Maria Luísa Alves do Vale Rodrigues	135960
Secretário relações exteriores	Tiago Afonso Sobral Fernandes	153151
Secretário das relações internacionais	José Luís da Silva Coelho	137526
Secretário região metropolitana Lisboa	Nelson José Ramugi de Brito	145709
Secretário adjunto região metropolitana de Lisboa	Victor Hugo da Costa Cação	146588
Secretário região metropolitana Porto	Paulo Jorge Olmos Gonçalves	141713
Secretário adjunto região metropolitana Porto	Emília Junqueira Cota	150964
Secretário região Norte	António Carlos Martins Reis	136928
Secretário região Centro	Belmiro Manuel Pascoal Dias	141930
Secretário região Sul	Maria Adelina Pires Rosa	153180
Coordenador nacional delegados sindicais	Ivo Manuel Figueiredo Rebelo	149547
Coordenador nacional classe oficiais	Rui Augusto Perfeito Marta	149989
Coordenador nacional classe chefes	António de Jesus Paixão Mealha Cavaco	142299
Coordenador nacional classe agentes	Luis Mário Rodrigues Moreira	148794
Coordenador nacional investigação criminal	António José Angelino Santos	136722

Coordenador nacional do trânsito	Ana Filipa Claro Aleixo	153059
Coordenador nacional para as unidades especiais	Luís Alberto Monteiro da Costa	137042
Coordenadora para os elementos femininos	Maria Helena Batista Pestana Marcial	140143
Coordenador nacional para os policias municipais	Ricardo Miguel Branco Carvalho	148229
Coordenador das uniões sindicais	João Carlos Martins Nunes	137973
CN dos policias com deficiência e doenças profissionais	Edmundo Manuel Graça Rosado	146457
Secretário executivo	Jorge Trindade da Silva	138144
Secretário executivo	José Virgínio Botelho Tavares	143423
Secretário executivo	Rui Miguel Gomes Ferreira	151216
Secretário executivo	José Manuel Rita Paiva	150518
Secretário executivo	Fernando Miguel Gomes Marques	141797
Secretário diretivo	Paulo Sérgio Rodrigues Carvalho	149628
Secretário diretivo	Jorge Luís Garcia Ribeiro	138377
Secretário diretivo	António José Lopes Pereira Nunes	147903
Secretário diretivo	Rui Pedro Soares de Jesus	147942
Secretário diretivo	João Carlos Gomes Teixeira	143551
Secretário diretivo	João Rodrigo Piteira Dordão	142647
Secretário diretivo	Aquilino Miguel Nunes Teixeira	146691
Secretário diretivo	Vitor Manuel Gonçalves Pereira	139453
Secretário diretivo	Sérgio Alberto da Silva Coelho	144082
Secretário diretivo	António Sérgio Prata Ferreira	144084
Secretário diretivo	Manuel António Vaz Brás	141803
Secretário diretivo	Luís de Castro Monteiro Mota e Costa	155348
Secretário diretivo	António José Vilela Rodrigues	132938
Secretário diretivo	Mariana Pereira Saraiva	155802
Secretário coordenador para a Ilha da Madeira	Paulo Alexandre Gouveia de Castro Pimenta	150274
Secretário coordenador para a Ilha de Porto Santo	José Henrique Ornelas Rodrigues	142361
Secretário coordenador de Angra do Heroísmo	Mário Jorge Ferreira Benevides	146150
Secretário coordenador da Horta	Ana Cristina Carvalho	147922
Secretário coordenador de Ponta Delgada	Adérito Nelson Santos Loureiro	149938
Secretário regional (Açores)	Paulo João Veiga Teixeira	137656
Secretário regional (Madeira)	Sérgio Nuno Pereira da Silva	152163
Secretário regional-adjunto (Açores)	Helder Alves Coelho	147482
Secretário regional-adjunto (Madeira)	Harthea Kyricou Côte	144860

**Sindicato dos Técnicos da Direção-Geral de
Reinserção e Serviços Prisionais - SinDGRSP -
Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de maio de 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Mário José Barroco de Melo.
Secretário-geral - Fernando Miguel da Silva Gonçalves.
Vogal - Carlos Alberto Costa Martinez.

Vogal - Cassiano António Fernandes Ruano.
Vogal - Daniel José da Costa Crespo.
Vogal - Catarina Daniela Vieira Ribeiro.
Vogal - Rui Miguel Alves de Oliveira.
Vogal - Sónia Paula Diogo Padrão Ferreira.
Tesoureira - Alcinda Maria Teixeira Soares.

Suplentes:

Jorge Manuel da Silva Marques.
Luísa Augusta Antunes Sousela.

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 e 5 de junho de 2019 para o mandato de três anos.

Álvaro de Almeida Lacerda
André Filipe Conceição Santos
Carlos Alberto de Jesus Silva
Carlos Alexandre Santos Cardoso
Dionísio Brito de Jesus
Edgar António Cardoso Moreira
Edgar João Ferreira Bom
Joaquim Fernando da Rocha Silva

Júlio Manuel Ganhitas Guerra
Luís Filipe Barbosa Borrego Alves
Luís Gabriel Pereira Gomes
Manuel António Dias Almeida
Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro
Nuno Miguel Garcia da Costa
Pedro Manuel Pereira Milheiro
Ricardo Jorge Santos Grilo
Ricardo Manuel da Piedade Rodrigues
Ricardo Miguel Brízido Pereira
Rosa Maria Pereira Machado Duarte
Simão Pedro Monteiro Leite
Vladimiro Pereira Moiteiro

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de maio de 2019 para o mandato de dois anos.

Presidente - João César Machado, em representação da associada FUJIFILM Europe GmbH - Sucursal em Portugal.

Vice-presidente - Rui Carvalhal Pereira, em representação da associada SIGNIFY PORTUGAL, Unip., L.^{da}

Tesoureiro - José Roma Abrantes, em representação da associada GROUPE SEB Portugal, L.^{da}

Vogal - João Rodrigues, em representação da associada SCHNEIDER ELECTRIC, L.^{da}

Vogal - José Esfola, em representação da associada XEROX Portugal, L.^{da}

Vogal - Marisa Pires, em representação da associada ELECTROLUX, L.^{da}

Vogal - Nuno Lameiras, em representação da associada RODEL - Rodrigues, Delgado & C.^a, SA.

ARAN - Associação Nacional do Ramo Automóvel - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de maio de 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente - New Gate, L.^{da}, representada pelo Dr. Rodrigo Neves Ferreira da Silva.

Vice-presidente - Auto Sete Fontes, L.^{da}, representado por Afonso Alves Ferreira.

Tesoureiro - Miranda Barbosa & Amorim, L.^{da}, representada por José de Miranda Barbosa.

Vogais efectivos:

Sociedade Comercial C. Santos, SA, representada pelo Dr. Abel Pinho da Costa.

Irmãos Mota - Construção de Carroçarias, SA, representada por Joaquim Fernandes Mota.

VAP - Veículos Automóveis e Peças, SA, representada pelo Dr. Rui Cardoso Pinto Gonçalves.

JCO Auto - João Carlos & Oliveira, L.^{da}, representado por João Carlos Macedo Oliveira.

Vogais suplentes:

CITIAUTO, L.^{da}, representada pelo Dr. Álvaro José Maria Monteiro de Aguiar.

Acácio Leite, Unip. L.^{da}, representada por Rui Acácio da Silva Leite.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Huf Portuguesa, L.^{da} - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 31 de maio de 2019 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Sérgio Paulo Lopes de Sousa Pais.

Paulo Alexandre da Costa Dinis.

Filipe Marques Silvestre.

Paula Cristina Simões Costa Cordeiro.

Agostinho Fernandes Lopes.

Suplentes:

Sérgio Rodrigo Gonçalves Ferraz.

José Pedro Rodrigo Pereira.

Registado em 21 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 38 do livro n.º 2.

EFACEC - Engenharia e Sistemas, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 7 de junho de 2019 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Carlos Filipe Gomes Oliveira.

João Manuel da Costa Vaz.

José Luis Alves Leite.

João Pedro Ribeiro Lourenço.

Paulo Jorge Moreira Ricardo.

Vitor Manuel Antunes Pinto.

Carlos Manuel Ramos da Silva.

Registado em 24 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 38 do livro n.º 2.

Armatís LC Portugal, L.^{da} - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 6 de junho de 2019 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Amaro Pereira Franco.
Cristovão Araújo Ventura.
Françoise Veronique Quemener Plácido.
Catarina Baptista Lopes.
Cátia Sofia dos Santos Alves.
Jean-Charles Neleutere.
Pedro Miguel Duarte Monteiro.

Suplentes:

Sophie Almeida Coelho.
Daniel Eric Fernandes Coelho.
Jéssica Cardoso.
Maria do Carmo da Costa Taveira.

Registado em 24 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 39 do livro n.º 2.

ICP - Autoridade Nacional de Comunicações - ANACOM - Eleição

Identidade dos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitos em 4 de junho de 2019 para o mandato de dois anos.

Comissão de trabalhadores

Efetivos:

David Antunes Constantino.
Filipe Castro Silva de Figueiredo Bolo.
Virgínia Marcela da Conceição Martins.
João Gonçalo Ramalho de Oliveira e Cunha.
Liliana Cristina Cardinali da Fonseca Casanova.

Suplente:

Miguel Azevedo Figueiredo Nunes.

Subcomissão de trabalhadores de Barcarena

Rui Noel da Silva Batista.
José Manuel Simões Pinto.
Maria Elisabete Carvalho dos Santos Faustino.

Subcomissão de trabalhadores do Porto

Joaquim Augusto Ribeiro Gonçalves.
Ana Maria Marques de Sousa.

Subcomissão de trabalhadores dos Açores

Jorge Contente Martinho.
Fernando Andrade da Silva.

Subcomissão de trabalhadores da Madeira

Renata Marisa Correia de Sousa.
Rita Maria Gomes de Freitas Garcia.

Registado em 24 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 39 do livro n.º 2.

Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada - Eleição

Identidade dos membros da comissão trabalhadores e das sub-comissões da Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada eleitos em 8 de abril de 2019 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

José Luís Ribeiro Simões.
Pedro Miguel da Costa Ferreira Pinto.
Telma Márcia Martins Guerreiro.
Júlia Alina Vale do Couto Monteiro.
Jorge Manuel da Silva Capela Guerra.

Suplentes:

Ana Maria Duarte Lopes.
José Manuel Leitão de Sousa.
Maria Helena Azevedo Costa Bandeira.
Helena Isabel de Almeida Domingos.
Mara Rodrigues.

Sub-comissão - Norte

Carlos Miguel de Almeida Jacinto.
Ana Márcia Sequeira de Sousa.
Ricardo Jorge Martins Simões Melo Costa.

Sub-comissão - Centro

Mafalda Sofia Vieira Gomes Brás.
Bruno Ricardo Morgado Aguiar.
Eliane Varino Rosa.

Sub-comissão - Sul

Vítor Miguel Justino Reganha.
Maria Filomena Dionísio Castilho.
António Manuel Dionísio Valério.

Registado em 24 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 38 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Metropolitano de Lisboa, EPE - 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 STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, 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 14 de junho de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Metropolitano de Lisboa, EPE.

«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 de setembro, que no dia 11 de setembro 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 da empresa: Metropolitano de Lisboa, EPE.

Morada: Avenida Fontes Pereira de Melo, 28, 1050-122 Lisboa.»

Microplásticos, 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 supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de junho de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Microplásticos, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 2 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, os trabalhadores abaixo indicados informam V. Ex.^{as} que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), na empresa Microplásticos, SA, sita na Cova da Serpe, Figueira da Foz, no dia 10 de setembro de 2019.»

(*Seguem as assinaturas de 53 trabalhadores.*)

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Grohe Portugal, Componentes Sanitários, L.^{da}, realizada em 29 de maio de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2019.

Efetivos:

José Manuel Morais Ferreira.

Maria Clara Martins da Silva.

José Carlos Ferreira Lima Santos.

Fábio Daniel Miranda Lopes.

Luís Manuel Oliveira Martins Silva.

Suplentes:

Patrícia Carla Parente Henriques.

Fátima da Conceição Pereira Cascais.

Carla Sofia da Cruz Silva Coutinho.

Nelson Domingues Cruz.

Sérgio Leandro de Almeida Amador.

Registado em 18 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 33, a fl. 138 do livro n.º 1.

Renault Cacia, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Renault Cacia, SA, realizada em 3 de junho de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019.

Efetivos:

Jaime Leopoldino da Silva Júnior.
Tiago Filipe Monteiro Duarte.
João Santos Sanhudo.
Nelson Santos Ramos da Silva.
Bruno Alexandre da Conceição Magalhães.

Suplentes:

Bruno Rafael Pereira Correia.
Patricio Luis Pires.
Ana Augusta Almeida Salvador.
Luis Manuel Cavaco Ferreira da Costa.
Manuel Alberto Vieira Dantas Gonçalves Chaves.

Registado em 18 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 34, a fl. 139 do livro n.º 1.

ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.ª, realizada em 6 de junho de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2019.

Efetivos:

Valdemar Carlos Santos Coelho Sousa.
Sérgio Filipe Leite Oliveira.
Sérgio Filipe Garcia Benedito.
Pedro Manuel Santos Machado.

Suplentes:

Marta Helena Oliveira Lopes Carneiro.
Paula Cristina Coelho Ribeiro.
António Fernando da Silva Luna.
David Jorge Alves Carneiro.

Registado em 18 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 35, a fl. 139 do livro n.º 1.

SGL Composites, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SGL Composites, SA, realizada em 23 de maio de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2019.

Efetivos:

Luís Miguel Antas Ramos.
Irene Matos Cardoso.
Ruben Alexandre Carreira Gonçalves.
Valter Miguel Freitas Gomes.

Suplentes:

Cristiano Alfredo de Almeida Castanheira.
Hugo Miguel Mendes Testa Ortigas de Deus.
Carlos Manuel Marquês Polido.
Rui Nuno Vieira da Silva.

Registado em 24 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 36, da fl. 139 do livro n.º 1.

BLB - Indústrias Metalúrgicas, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa BLB - Indústrias Metalúrgicas, SA, realizada em 29 de maio de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2019.

Efetivos:

Miguel dos Santos Figueiredo.
Filipa Andreia da Silva Santos.

Suplentes:

Armando Ferreira Antunes.
Patrícia Isabel Martins de Figueiredo.

Registado em 24 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 37, a fl. 139 do livro n.º 1.