



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros - Revisão global	2055
- Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial e outra	2071
- Acordo de empresa entre a CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços	2074
- Acordo de adesão entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul ao contrato coletivo entre aquela associação de empregadores e o CESAHT - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo	2096

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE - Constituição	2098
- FNIE - Federação Nacional dos Inspectores do Estado - Constituição	2101
- FNE - Federação Nacional da Educação - Alteração	2111
- UGT - Santarém, União dos Trabalhadores de Santarém - Alteração	2114
- União dos Sindicatos de Bragança/CGPT-In - Nulidade de estatutos	2124
- Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte - Nulidade parcial - Retificação	2124

II – Direção:

- Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem	2124
- Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	2125
- Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE	2126
- Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários	2126
- FNE - Federação Nacional da Educação	2127
- Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais (SNAS)	2127
- UGT - Santarém, União dos Trabalhadores de Santarém	2128
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro	2128
- Sindicato dos Professores da Região Centro - (SPRC)	2129
- Sindicato das Indústrias e Afins (SINDEQ) - Retificação	2130

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas - Alteração	2132
- AICC - Associação Industrial e Comercial do Café - Alteração	2132
- Associação dos Schipchangers de Portugal - Cancelamento	2137

II – Direção:

- AICC - Associação Industrial e Comercial do Café	2138
- Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leiria	2138
- Associação Comercial e Industrial de Leiria Batalha e Porto de Mós	2138
- Associação Industrial do Minho	2138

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos, ERSAR - Constituição	2139
- Exide Technologies, L. ^{da} - Alteração	2147

II – Eleições:

- Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal - AICEP, EPE	2158
- Páginas Amarelas, SA	2158
- Bristol-Myers Squibb, SA	2158
- Comissão e Subcomissão de Trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal, SA	2158

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Odivelas	2166
- Águas e Parque Biológico de Gaia, EEM	2166

II – Eleição de representantes:

- Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE	2167
- Tanquisado - Terminais Marítimos, SA	2167

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	2168
1. Integração de novas qualificações	2169
2. Integração de UFCD	2176
3. Alteração de qualificações	2177

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: dsrctot@dgert.msess.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

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato Colectivo entre a ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros - Revisão global

O presente CCT revê o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, e as alterações salariais e outras publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 2009 e 25, de 8 de Julho de 2010.

CAPÍTULO I

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho, doravante designado de CCT, aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções e categorias nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente CCT, à data da sua assinatura, é de 707 trabalhadores e 57 empresas.

3- O presente CCT abrange a actividade de inspecção de

veículos motorizados, com o CAE 71200.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente CCT e as respectivas alterações entram em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Findo o prazo previsto no número anterior, aplica-se o regime de sobrevivência previsto na lei, salvo denúncia, ou renovação sucessiva acordada pelas partes.

3- O presente CCT poderá ser denunciado para o seu termo por qualquer das partes nos termos da lei.

4- Os valores da tabela salarial, bem como das cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano, com início em 1 de Janeiro de 2014.

Cláusula 3.^a

Hierarquia de fontes

Entende-se, para todos os efeitos, que este CCT representa, no seu todo, um tratamento mais favorável aos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Classificação profissional, admissão e acessos

SECCÃO I

Categorias profissionais

Cláusula 4.^a

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais abrangidas são as que constam do anexo I a este CCT.

2- Podem ser exercidas em comissão de serviço as categorias de director da qualidade, director técnico e gestor responsável.

SECCÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 5.^a

Capacidade de exercício e admissão de menores

1- A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito, de acordo com o disposto no Código do Trabalho e legislação complementar e conforme o disposto neste CCT.

2- Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

3- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de dezasseis anos.

4- O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural em actividades e condições a determinar em legislação especial ao Código do Trabalho.

5- São trabalhos leves os como tal definidos por lei.

6- O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menor efectuada nos termos do número 4.

Cláusula 6.^a

Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1- O empregador deve assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço nos termos dos números seguintes, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

2- O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional, bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional, só pode ser admitido a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a quarenta por cento do período normal de trabalho praticado a tempo completo, na respectiva categoria;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

3- O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares

4- O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos dos números anteriores.

5- O menor admitido a prestar trabalho que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional nos termos do número 1, deve frequentar, em alternativa:

a) Uma modalidade de educação que confira uma das habilitações em falta;

b) Uma modalidade de formação que confira uma das ha-

bilitações em falta;

c) Modalidades de educação e de formação que em conjunto confirmam as habilitações em falta.

6- A modalidade de formação que o menor frequentar rege-se pelo disposto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores

SECÇÃO I

Em geral

Cláusula 7.^a

Princípios gerais

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no cumprimento das respectivas obrigações, previstas nos contratos individuais de trabalho, neste CCT e na lei, devendo colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na promoção humana, social e profissional do trabalhador.

2- O incumprimento das obrigações previstas no número anterior implica:

a) A aplicação ao empregador das sanções previstas na lei;

b) A aplicação ao trabalhador das sanções disciplinares previstas no capítulo XIII deste CCT.

Cláusula 8.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

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

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

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

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

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

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

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

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pes-

soal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Respeitar os direitos de personalidade dos trabalhadores, nomeadamente a liberdade de expressão, de divulgação do pensamento e de opinião.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

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

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

f) Guardar lealdade ao empregador;

g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador, nem divulgar informações protegidas por propriedade industrial ou respeitantes à sua organização, métodos de produção ou negócios, bem como, no que respeita à específica actividade de inspecção técnica de veículos a motor e seus reboques, não prestar serviços a qualquer outra entidade, ainda que efectuados fora das horas de serviço, salvo autorização ou determinação do empregador;

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

i) Usar os fatos de trabalho que forem distribuídos pela empresa durante o tempo de serviço, desde que os mesmos se encontrem em boas condições de apresentação;

j) Cumprir o horário de trabalho estabelecido para a sua actividade profissional;

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

l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

m) Cumprir os regulamentos internos da empresa, que não contrariem a lei;

n) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

o) Abster-se de condutas que afectem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas

directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

3- Ao trabalhador, no exercício da sua actividade, é expressamente vedado receber dinheiro, géneros ou qualquer outro tipo de compensação que não lhe seja atribuída pelo empregador como contrapartida do seu trabalho ou em complemento da sua retribuição.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei ou neste CCT;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

SECÇÃO II

Direitos de personalidade

Cláusula 11.^a

Liberdade de expressão e de opinião

O direito à liberdade de expressão e de divulgação do pensamento, garantido aos trabalhadores nos termos da lei, deve ser exercido com respeito pelos direitos de personalidade do empregador, dos seus representantes e superiores hierárquicos e dos restantes trabalhadores, tendo como limite as matérias pertinentes ao normal funcionamento da empresa.

Cláusula 12.^a

Protecção de dados pessoais

1- O empregador não pode exigir ao candidato ao emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita a execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2- O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativa à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

3- As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

4- O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

5- Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor à protecção de dados pessoais.

Cláusula 13.^a

Testes e exames médicos

1- Para além das situações previstas em legislação relativa segurança, higiene e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando este tenha por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou terceiros, ou quando particulares exigências inerentes a actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

2- O empregador não pode, em circunstancia alguma, exigir à candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3- O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

Cláusula 14.^a

Meios de vigilância à distância e acesso a informação

1- O empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2- A utilização do equipamento identificado no numero anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e

segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes a natureza da actividade o justifiquem.

3- Nos casos previstos no número anterior o empregador deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

SECÇÃO III

Pacto de permanência, exclusividade e pacto de não concorrência

Cláusula 15.^a

Não concorrência

1- O trabalhador não pode exercer actividade concorrente da do empregador. Entende-se por actividade concorrente toda a que possa causar prejuízo à actividade desenvolvida pelo empregador na sua empresa.

2- O empregador e o trabalhador podem, por estipulação escrita no contrato individual de trabalho ou no acordo de cessação do contrato, convencionar que o trabalhador, nos dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, não exerça actividade concorrente com a que é desenvolvida pelo empregador na sua empresa.

3- Caso se trate de trabalhador afecto ao exercício de actividades cuja natureza suponha especial relação de confiança, ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação do exercício de actividade concorrente, prevista no número anterior, estende-se por três anos.

4- A compensação a atribuir ao trabalhador, nos termos da lei, durante o período de limitação da sua actividade, é livremente acordada pelo empregador e pelo trabalhador, por estipulação escrita no contrato individual de trabalho ou no acordo de cessação do contrato.

5- Da compensação prevista no número anterior, são deduzidas todas as quantias que o empregador haja despendido com a formação profissional do trabalhador, bem como quaisquer importâncias recebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer actividade profissional iniciada após a cessação do contrato.

Cláusula 16.^a

Exclusividade e pacto de permanência

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo escrito, convencionar que o trabalhador se obriga a não assumir outras obrigações contratuais laborais ou de prestação de serviços, durante um determinado período de tempo.

2- O incumprimento da obrigação assumida nos termos do número anterior constitui infracção disciplinar grave e obriga o trabalhador a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador.

3- O trabalhador, que assuma a obrigação prevista no número um e que resolva o contrato antes de decorrido o período de tempo acordado, fica obrigado a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na

formação profissional do trabalhador, salvo se este rescindir o contrato com justa causa.

4- Se o empregador violar alguma das suas obrigações indemnizará, igualmente, o trabalhador de todos os prejuízos causados.

SECÇÃO IV

Formação profissional

Cláusula 17.^a

Licenciamento profissional dos técnicos de inspecção automóvel

A formação profissional requerida para os técnicos de inspecção automóvel obedece ao estabelecido na legislação especificamente aplicável ao sector.

Cláusula 18.^a

Direitos e deveres - Em geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 19.^a

Qualificação inicial dos jovens

1- A qualificação inicial dos jovens admitidos a prestar trabalho e que dela careçam é assegurada através da frequência de uma modalidade de educação ou formação exigida a menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória, mas não possua uma qualificação profissional, bem como a menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional.

2- A frequência, por parte do menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, de uma modalidade de educação ou formação é regulada na lei e nos artigos seguintes.

Cláusula 20.^a

Direito individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3- O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que o empregador está adstrito, através da formação contínua.

Cláusula 21.^a

Formação contínua

1- O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de horas anuais de formação certificada que

pode ser realizado através de uma ou mais acções de formação.

2- A formação certificada a que se refere o número anterior pode ser realizada directamente pelo empregador ou através de entidade formadora acreditada.

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

6- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

7- As horas de formação certificada a que se refere o número 6, que não foram organizadas sobre responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

8- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 22.^a

Crédito de horas para formação contínua

1- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de sessenta dias.

2- Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador pode ocorrer a antecipação, até três anos, do número de horas anuais de formação.

3- Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

4- O conteúdo da formação referida no número 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

5- O crédito de horas para a formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

6- Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho, mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar, mediante acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 23.^a

Formação nos contratos a termo

1- O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.

2- A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;

b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;

c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- O incumprimento do disposto nos números 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

CAPÍTULO IV

Período experimental

Cláusula 24.^a

Denúncia

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

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato quer o empregador quer o trabalhador têm de dar um aviso prévio de sete dias.

Cláusula 25.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, compreendendo tão-só as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste que durem não mais do que metade do período experimental.

2- Não são computados os períodos de ausência por faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

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

a) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores directamente dependentes da entidade empregadora;

b) 180 dias para os demais trabalhadores que exerçam poderes de autoridade e direcção, para os que exerçam cargos

cujos exercícios requeira especial qualificação, para os que desempenhem funções que pressuponham confiança pessoal nos termos da cláusula 35.ª deste CCT, bem como para os que exerçam funções com autonomia técnica;

c) 90 dias para os restantes trabalhadores.

Cláusula 26.ª

Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração;

a) Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) Quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

CAPÍTULO V

Contratos a termo

Cláusula 27.ª

Admissibilidade

É admitida a celebração de contratos a termo, certo ou incerto, desde que para a satisfação de necessidades temporárias de trabalho da empresa e pelo período necessário à satisfação dessas necessidades.

Cláusula 28.ª

Contratos sucessivos

A cessação, por motivo imputável ao empregador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho ocupado pelo trabalhador cujo contrato caduca, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato caducado, incluindo as renovações, excepto se se verificar uma das situações previstas na lei que admita a celebração de contratos a termo sucessivos.

Cláusula 29.ª

Duração e caducidade

1- O contrato a termo certo é sempre sujeito a renovação, nos termos e dentro dos limites fixados na lei.

2- O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique 15 dias antes do prazo expirar, por escrito, a vontade de o fazer cessar.

3- A caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

4- Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

CAPÍTULO VI

Objecto do contrato de trabalho

Cláusula 30.ª

Objecto do contrato de trabalho e acumulação de funções

1- A actividade para que o trabalhador é contratado é definida no contrato individual de trabalho e pode ser estipulada por remissão quer para o conteúdo funcional das categorias profissionais enunciadas no anexo I a este CCT, quer para o que conste das enunciadas em regulamento interno da empresa ou no contrato individual de trabalho.

2- A actividade contratada, definida nos termos do número anterior, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, designadamente as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional, tal qual vão definidos no anexo I a este CCT.

3- O desempenho de funções afins ou funcionalmente ligadas, nos termos dos números anteriores, não confere direito a reclassificação profissional.

4- O trabalhador que acumule funções, correspondentes a mais do que uma das categorias profissionais previstas neste CCT, será retribuído apenas por aquela que confira a retribuição mais elevada.

Cláusula 31.ª

Mudança de categoria e mobilidade funcional

1- O trabalhador pode ser colocado em categoria diferente daquela para que foi contratado ou a que foi promovido sempre que tal mudança seja imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, desde que tal seja aceite pelo visado e autorizado pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2- Quando a mudança de categoria seja temporária, o trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça nos termos do número anterior.

3- Sempre que se verifique a existência de um interesse sério da empresa, o empregador pode determinar que o trabalhador desempenhe transitóriamente funções não compreendidas no objecto do contrato individual de trabalho, para as quais detenha qualificação profissional e que não impliquem a sua desvalorização profissional ou diminuição da retribuição.

Cláusula 32.ª

Cedência ocasional

1- Os trabalhadores do quadro de pessoal próprio de um empregador podem ser cedidos para prestar serviço a mais do que uma entidade do mesmo empregador, sempre que tal se justifique pelas exigências de serviço.

2- Em geral, pode ocorrer cedência temporária e ocasional do trabalhador do quadro de pessoal próprio do empregador a outra entidade, a cujo poder de autoridade e direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do

vínculo contratual inicial.

Cláusula 33.^a

Acordo

1- A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

2- O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

3- Cessando o acordo de cedência e em caso de extinção ou de cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador cedido regressa a empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho e mobilidade geográfica

Cláusula 34.^a

Local de trabalho e deslocações em serviço

Considera-se local de trabalho para efeitos deste CCT o centro de inspecção para o qual o trabalhador foi contratado, sem prejuízo de o trabalhador ser obrigado à prestação do trabalho em centros de inspecção pertencentes ao mesmo grupo empresarial, nos termos seguintes:

a) Sempre que a distância relativa ao local de trabalho para que foi contratado seja superior a 60 km, o trabalhador tem direito ao pagamento de todas as despesas originadas pela deslocação;

b) O trabalhador está obrigado a realizar as deslocações em serviço indispensáveis à sua formação profissional.

CAPÍTULO VIII

Comissão de serviço

Cláusula 35.^a

Regime da comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, os cargos de direcção dependentes da administração ou equivalente, os cargos de assessoria e consultoria técnica e de secretariado directamente dependentes dos antes designados, bem como todos os cargos, assentes em especial relação de confiança, em que o trabalhador se encontre na dependência directa dos acima designados.

2- Podem ser exercidas em comissão de serviço as funções de director da qualidade, director técnico e gestor responsável.

3- O valor da indemnização a pagar em caso de cessação do contrato de trabalho em consequência da cessação da comissão de serviço é o fixado na lei.

CAPÍTULO IX

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO I

Período normal de trabalho e tempo de trabalho - definições, duração e registo

Cláusula 36.^a

Registo e mapas de horário de trabalho

1- O empregador deve manter registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2- O registo a que refere o número anterior deve ser organizado e autenticado pelo empregador e constitui, para todos os efeitos, meio idóneo para a determinação do cumprimento de períodos e horários de trabalho.

3- Em todos os locais de trabalho, deve ser afixado mapa de horário de trabalho, elaborado nos termos e contendo as menções previstas na lei.

Cláusula 37.^a

Tempo de trabalho

1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está efectivamente a desempenhar a actividade contratada ou em que, disponível para trabalhar, permanece vinculado à realização da prestação laboral sob a autoridade e direcção do empregador.

2- Incluem-se no tempo de trabalho tão-só as interrupções e os intervalos no trabalho que:

a) Como tal estejam expressamente previstas no contrato individual de trabalho;

b) Sejam praticados continuamente na empresa, por força de regulamento interno ou que resultem de prática reiterada ininterrupta por período não inferior a dois anos;

c) As interrupções de trabalho previstas e impostas por lei.

3- Não são consideradas tempo de trabalho quaisquer outras interrupções no tempo de trabalho, para além das previstas nos números anteriores.

Cláusula 38.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, sem prejuízo do adiante estipulado em caso de organização dos períodos normais de trabalho com adaptabilidade ou do estabelecido quanto a certas categorias de trabalhadores nos termos da lei e do presente CCT.

2- Para além do período normal de trabalho diário previsto no número anterior, o trabalhador poderá ser chamado a prestar a sua actividade até ao máximo de trinta minutos, quando pontualmente tal se justifique para a realização de transacções, operações e serviços começados e não acaba-

dos na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho.

SECÇÃO II

Adaptabilidade na organização do tempo de trabalho

Cláusula 39.^a

Adaptabilidade, período de referência e duração média do trabalho

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos de média, num período de referência, até ao máximo de seis meses.

2- O período normal de trabalho definido nos termos do número 1 pode ser aumentado até duas horas diárias e até cinquenta horas semanais.

3- O período normal de trabalho organizado nos termos dos números anteriores não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

4- Durante o período de referência previsto no número 1, a duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas.

5- Nas semanas em que, por efeito da organização em termos de média, a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária do período normal de trabalho não pode ser superior a duas horas, mas por acordo expresso do trabalhador, as partes podem também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias.

Cláusula 40.^a

Horário de trabalho

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 41.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações.

a) Exercício de cargos de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato de hierarquia.

2- Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

SECÇÃO III

Descanso semanal

Cláusula 42.^a

Descanso semanal obrigatório e complementar

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção e o dia de descanso complementar é ao sábado.

2- O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em diferentes dias da semana e em dia não imediatamente antecedente ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório, com prévio conhecimento do trabalhador, em conformidade com o mapa/horário previamente afixado.

3- O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em dia completo ou repartido em várias fracções.

SECÇÃO IV

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 43.^a

Regime do trabalho a tempo parcial

Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

SECÇÃO V

Trabalho nocturno

Cláusula 44.^a

Regime do trabalho nocturno

1- Sem prejuízo de situações particulares, previstas neste CCT, relativas a certas categorias de trabalhadores, considera-se período de trabalho nocturno o prestado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, durante o período nocturno, pelo menos três horas de trabalho por dia.

3- Em alternativa ao acréscimo retributivo previsto na lei, o trabalhador nocturno pode beneficiar de uma redução do período normal de trabalho equivalente ao período de trabalho nocturno prestado.

4- Em alternativa ao acréscimo retributivo previsto na lei, os trabalhadores nocturnos podem beneficiar de aumentos fixos da retribuição base, quando se trate de pessoal incluído em turnos rotativos, e desde que esses aumentos fixos não importem tratamento menos favorável para os trabalhadores.

SECÇÃO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 45.^a

Regime do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar, prestado quando a empresa te-

nha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador, fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano.

2- O trabalho suplementar prestado por trabalhador em regime de tempo parcial, para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, não pode exceder cento e cinquenta horas por ano.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos acréscimos previstos na lei.

4- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho.

Cláusula 46.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar, salvo o realizado em dia de descanso semanal obrigatório, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devem ser gozados, em princípio, nos 90 dias seguintes.

CAPÍTULO X

Retribuição - Em geral

Cláusula 47.^a

Tabelas salariais

As tabelas salariais são as que constam do anexo II a este CTT.

Cláusula 48.^a

Determinação da retribuição

1- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias da retribuição é constituída apenas pela retribuição base, salvo disposição legal expressa em contrário.

2- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas legais que o regem, deste CCT ou dos usos, o trabalhador tem direito como estrita contrapartida do seu trabalho.

3- Para determinar o valor da retribuição variável toma-se como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

4- Para todos os efeitos, o valor de retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula: $(Rm \times 12) : (52 \times n)$ em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 49.^a

Forma do cumprimento da retribuição

A parte da retribuição satisfeita em prestações não pecuniárias pode ser em valor superior ao da parte paga em dinheiro, conforme o que for individualmente estipulado, desde que tais prestações não pecuniárias se destinem à satisfação das necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família.

Cláusula 50.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos do número 1 desta cláusula.

Cláusula 51.^a

Retribuição do período de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

3- O aumento da duração de férias previsto no número 3 da cláusula 56.^a não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 52.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas por dia, receberão um subsídio de refeição no montante de 6,00 €.

2- O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3- Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

CAPÍTULO XI

Férias, licença sem retribuição, feriados e faltas

SECÇÃO I

Ferriados

Cláusula 53.^a

Feridos

1- São feriados obrigatórios e facultativos os que como tal estejam previstos na lei.

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

SECÇÃO II

Férias e licença sem retribuição

Cláusula 54.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 55.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

Salvo autorização do empregador, o trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

Cláusula 56.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração de vinte e dois dias úteis.

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios-dias de faltas justificadas;

b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios-dias de faltas justificadas;

c) Um dia de férias até ao máximo de três dias ou seis meios-dias de faltas justificadas.

4- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- Para efeitos da aplicação do disposto no número 3, constitui registo idóneo o que for organizado pelo empregador nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 36.^a.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias.

7- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 57.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento por período não superior a 15 dias consecutivos, entre Maio e Outubro, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.

2- O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de Maio e 31 de Outubro e o segundo no período de Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.

3- Fora do período de entre 1 de Maio e 31 de Outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos e, sem prejuízo ou perda de qualquer direito dos trabalhadores.

Cláusula 58.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, nos termos legais.

3- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, dez dias úteis consecutivos.

4- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 59.^a

Contratos de duração não superior a 12 meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Os trabalhadores cujo contrato não exceda 12 meses não poderão gozar um período de férias superior ao propor-

cional à duração do vínculo.

Cláusula 60.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da doença prevista no número 1 é feita, por declaração passada por entidade competente para o efeito.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 61.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante quinze dias seguidos, em período imediatamente anterior, coincidente ou imediatamente seguinte ao casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 3;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e deste CCT;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nas condições e com os limites fixados na lei;

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) Outras que, por lei, forem como tal qualificadas.

3- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau na linha recta (cônjuge, pai, mãe, filho, filha, sogro, sogra, genro, nora, padrasto, madrasta, enteado, enteada);

b) Cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral

(bisavô, bisavó, avô, avó, neto, neta, bisneto, bisneta, irmão, irmã, cunhado, cunhada).

4- As faltas a que refere o número anterior são justificadas quando ocorram em período imediatamente seguinte aos factos que as justificam.

Cláusula 62.^a

Comunicação da falta justificada

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, pelo próprio ou a rogo deste por terceiro.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem de comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifica, devendo preencher e entregar, em duplicado, o documento de comunicação da falta.

5- O documento de comunicação de falta a que se refere o número anterior, obrigatório para todo o tipo de faltas, é fornecido pelo empregador, a pedido do trabalhador, e elaborado em duplicado, ficando um exemplar para o empregador, devendo o duplicado, depois de visado no prazo de 48 horas, ser entregue ao trabalhador.

Cláusula 63.^a

Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- O empregador pode exigir ao trabalhador prova das faltas invocadas para a justificação no duplicado do documento de comunicação de falta, ou nos 15 dias seguintes à comunicação.

3- A prova da situação de doença prevista é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

5- No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

7- Em caso de incumprimento das obrigações previstas no cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

CAPÍTULO XII

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 64.^a

Redução ou suspensão

1- O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho, desde que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

2- A redução a que se refere o número anterior pode assumir as seguintes formas:

a) Interrupção da actividade por um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo abranger, rotativamente, diferentes grupos de trabalhadores;

b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

3- Constitui nomeadamente motivo para a suspensão do contrato de trabalho a suspensão cautelar do centro de inspecção, a suspensão da actividade da entidade autorizada ou do centro de inspecção.

Cláusula 65.^a

Duração

1- A redução ou suspensão determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, deve ter uma duração previamente definida, até seis meses.

2- Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa, o prazo referido no número anterior pode ter a duração de um ano.

3- Os prazos referidos nos números anteriores podem ser prorrogados até seis meses, desde que, comunicada a intenção de prorrogação por escrito e de forma fundamentada à estrutura representativa dos trabalhadores, esta não se oponha, igualmente por escrito, dentro dos dias seguintes, ou, quando o trabalhador abrangido pela prorrogação manifeste, por escrito, o seu acordo.

4- Terminado o período de redução ou suspensão são restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Direitos do trabalhador

1- Durante o período de redução ou suspensão, constituem direitos do trabalhador:

a) Auferir retribuição mensal não inferior à retribuição mínima mensal legalmente garantida, nos termos do disposto no número 2;

b) Manter todas as regalias sociais e as prestações de se-

gurança social, calculadas na base da sua retribuição normal.
c) Exercer actividade remunerada fora da empresa.

Cláusula 67.^a

Compensação retributiva

1- Durante a redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a receber uma compensação retributiva, quando e na medida em que tal se torne necessário para lhe assegurar uma retribuição mensal ilíquida ou à retribuição mínima prevista na alínea *a)* do número 1 do artigo anterior.

2- A compensação retributiva, por si ou conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, não pode implicar uma retribuição mensal superior ao triplo da retribuição mínima mensal garantida, nem à prevista na lei.

Cláusula 68.^a

Comparticipação na compensação retributiva

1- A compensação retributiva devida a cada trabalhador é suportada em 30 % do seu montante pelo empregador e em 70 % pela segurança social.

2- Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentam cursos de formação profissional adequados à finalidade de viabilização da empresa, da manutenção dos postos de trabalho ou de desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade, em conformidade com um plano de formação retributiva, a compensação retributiva é suportada por estes serviços e, até 15 %, pelo empregador, enquanto decorrer a formação profissional.

3- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis relativos aos apoios à formação profissional.

4- O pagamento pontual da parte da compensação retributiva devida pelo empregador depende da entrega, pelo organismo competente da segurança social ou pelo serviço público competente na área da formação profissional, consoante os casos, da parte que lhes compete.

Cláusula 69.^a

Deveres do trabalhador

1- Durante o período de redução ou suspensão, constituem deveres do trabalhador:

a) Pagar, mediante desconto, contribuições para a segurança social com base na retribuição efectivamente auferida, seja a título de contrapartida do trabalho prestado, seja a título de compensação retributiva;

b) Comunicar ao empregador, no prazo máximo de cinco dias, que exerce uma actividade remunerada fora da empresa, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;

c) Frequentar cursos adequados de formação profissional, desde que tal faculdade lhe seja oferecida pelo empregador ou pelo serviço competente na área da formação profissional.

2- O incumprimento injustificado do disposto na alínea *b)* do número anterior determina para o trabalhador a perda do direito à compensação retributiva e a obrigação de repor o

que lhe tiver sido pago a este título, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

3- A recusa de frequência dos cursos referidos na alínea c) do número 1 determina a perda do direito à compensação retributiva.

Cláusula 70.^a

Declaração da empresa em situação económica difícil

O regime da redução ou suspensão previsto neste capítulo aplica-se aos casos em que essas medidas sejam determinadas, na sequência de declaração da empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.

Cláusula 71.^a

Caso fortuito ou motivo de força maior ou facto imputável ao empregador

1- Quando o encerramento temporário do estabelecimento ou a diminuição temporária da actividade forem devidos a caso fortuito ou motivo de força maior, o empregador passa a pagar 75 % da retribuição aos trabalhadores.

2- No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de actividade por facto estritamente imputável ao empregador ou por motivo de interesse deste, os trabalhadores afectados mantêm o direito à retribuição.

3- Do valor da prestação a satisfazer pelo empregador, ao abrigo dos números anteriores, deve deduzir-se o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que passe a exercer durante o período em que o impedimento subsista e que não pudesse desempenhar caso o encerramento não se tivesse verificado.

CAPÍTULO XIII

Acção disciplinar

Cláusula 72.^a

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

2- Salvo quando o poder disciplinar seja exercido com intenção de despedimento, a aplicação de sanção disciplinar depende apenas de audiência prévia do trabalhador, sem prejuízo do direito de acção e de recurso previstos na lei.

3- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, retribuição correspondente a trinta dias.

5- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 73.^a

Nota de culpa

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

Cláusula 74.^a

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de dez dias úteis para consultar o processo e responder a nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação dos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para esclarecimento da verdade.

Cláusula 75.^a

Suspensão do exercício de funções

Em caso de aplicação da sanção acessória de suspensão da actividade de inspecção de veículos prevista na lei, por facto imputável ao trabalhador, ser-lhe-á aplicada a sanção de suspensão do exercício de funções com perda de retribuição.

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

Cláusula 76.^a

Aviso prévio, informações e negociação e decisão em despedimento colectivo

1- A decisão de despedimento colectivo, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada por escrito.

2- Nos dez dias posteriores à data da comunicação prevista na lei, realiza-se uma fase de informações e negociações entre o empregador e a estrutura representativa dos trabajado-

res, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, nos termos da lei.

3- Na falta do acordo a que refere o número anterior, nos vinte dias seguintes à data da comunicação referida no número 1, o empregador deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respectivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

Cláusula 77.^a

Compensação em caso de despedimento colectivo

O trabalhador, cujo contrato cesse em virtude de despedimento colectivo, tem direito, no mínimo, a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 78.^a

Aviso prévio, decisão e compensação em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho

1- A decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada, por escrito.

2- Nos cinco dias seguintes sobre o termo do prazo previsto na lei, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador deve proferir, por escrito, decisão fundamentada nos termos da lei.

3- O trabalhador, cujo contrato cesse em virtude de despedimento por extinção de posto de trabalho, tem direito, no mínimo, a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 79.^a

Procedimento disciplinar para despedimento

1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos de prescrição para exercício de acção disciplinar, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido com diligência, não mediando mais do que trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre e sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2- Decorrido o prazo referido na lei para junção de parecer fundamentado das instâncias representativas dos trabalhadores, o empregador dispõe de trinta dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

Cláusula 80.^a

Indemnização em substituição da reintegração por despedimento ilícito

1- Em substituição da reintegração por despedimento ilícito, pode o trabalhador optar por uma indemnização de valor equivalente a trinta dias de retribuição base e diuturnidades,

se as houver, por cada ano completo de antiguidade, ainda que tal indemnização seja arbitrada em caso de procedência da oposição à reintegração.

2- No caso de fracção do ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3- A indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

4- Se se tratar de despedimento de representante dos trabalhadores, a indemnização prevista no número 1 não pode ser inferior à retribuição base correspondente a seis meses.

SECÇÃO II

Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

Cláusula 81.^a

Procedimento e indemnização devida ao trabalhador em caso de resolução com justa causa

1- A declaração de resolução do contrato pelo trabalhador que invoque justa causa deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justifiquem, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos que a fundamentem.

2- A resolução com justa causa do contrato pelo trabalhador com fundamento nos factos previstos na lei confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a trinta dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

3- No caso de contrato a termo, a indemnização prevista no número anterior corresponde ao valor das retribuições vincendas até ao termo do contrato.

4- A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta previsto para a rescisão sem justa causa, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos causados.

Cláusula 82.^a

Aviso prévio

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência de mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- O prazo de aviso prévio previsto no número anterior é de seis meses para trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direcção, bem como funções de representação.

3- Se o trabalhador, que denuncie o contrato independentemente de justa causa, não observar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador indemnização pelos prejuízos causados de valor igual à retribuição base corres-

pondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos causados.

CAPÍTULO XV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 83.^a

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho nos estritos termos do exigido por lei.

CAPÍTULO XVI

Exercício de actividade sindical na empresa

SECÇÃO I

Delegados sindicais

Cláusula 84.^a

Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois membros;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - três membros.

Cláusula 85.^a

Crédito de horas dos membros da direcção

1- O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois membros;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - três membros.

2- A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa a que o trabalhador pertence, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas, na qualidade de membros da direcção sindical ao equivalente.

3- Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador usufruem do direito de faltas justificadas.

Cláusula 86.^a

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de

trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o normal funcionamento dos serviços.

2- Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

3- No caso das reuniões a realizar durante o horário de trabalho, os promotores devem apresentar uma proposta que assegure o normal funcionamento dos serviços.

SECÇÃO II

Cobrança de quotas sindicais

Cláusula 87.^a

Cobrança de quotas

1- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

2- A obrigação de cobrança e entrega de quotas sindicais referido no número 1 deve resultar de pedido expresso do trabalhador dirigido ao empregador.

CAPÍTULO XVII

Interpretação, integração e aplicação do contrato

Cláusula 88.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de quatro membros, dois em representação das associações sindicais outorgantes e dois em representação da entidade empregadora.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores.

3- Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 30 dias, após a publicação deste contrato a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- No primeiro dia de reunião, as partes estipularão o regimento interno da comissão.

ANEXO I

Categorias profissionais

Director técnico - É o trabalhador titular de bacharelato ou licenciatura na área da mecânica, nomeadamente em

engenharia mecânica, engenharia automóvel ou similar, ou com experiência comprovada no exercício efectivo desses cargos de pelo menos seis anos, nomeado pela entidade gestora para assegurar o cumprimento de toda a regulamentação técnica aplicável à actividade de inspecção de veículos a motor e seus reboques.

Director da qualidade - É o trabalhador titular de bacharelato ou licenciatura na área da mecânica, nomeadamente em engenharia mecânica, engenharia automóvel ou similar, ou com experiência comprovada no exercício efectivo desses cargos de pelo menos seis anos, nomeado pela entidade gestora para gerir o sistema de gestão da qualidade.

Gestor responsável - É o trabalhador nomeado pela entidade gestora responsável perante o IMT, IP, por todas as matérias relacionadas com o contrato de gestão.

Inspector de veículos - É o trabalhador devidamente habilitado pelo IMT, IP, para o exercício da actividade profissional de inspecção técnica de veículos a motor e seus reboques.

Administrativo - É o trabalhador que predominantemente executa tarefas e funções de natureza administrativa e de apoio à organização, à contabilidade, expediente geral e serviços de secretariado.

Recepcionista - É o trabalhador administrativo que recebe os pedidos de inspecção, informa o público, faz as marcações de inspecção e recebe os valores correspondentes.

Trabalhador não qualificado - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

ANEXO II

Tabela de salários mínimos

I	Quadro superior	1 285,50 euros
II	Gestor responsável	965,50 euros
III	Director da qualidade	910,50 euros
IV	Director técnico	910,50 euros
V	Inspector de veículos	787,50 euros
	1) Inspector praticante (até dois anos de exercício efectivo de funções)	643,50 euros
	2) Acréscimos remuneratórios do inspector pelo desempenho de funções:	
	a) Director técnico/Director da qualidade	123,00 euros
	b) Gestor responsável	177,00 euros
VI	Administrativo	643,50 euros
VII	Recepcionista	485,00 euros
VIII	Trabalhador não qualificado	485,00 euros

Lisboa, 8 de Abril de 2014.

Pela ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel:

Fernando Teixeira, mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e

Serviços, em representação dos sindicatos seus filiados:

Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SE-TACCOP.

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Joaquim Martins, mandatário.

Depositado em 26 de junho de 2014, a fl. 154, do livro n.º 11, com o n.º 79/2014, 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 AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial e outras

A presente revisão actualiza a convenção para a indústria de bolachas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 25, de 8 de Julho de 2012, e revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 15, de 22 de Abril de 2013.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 10720) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange 9 empresas e 620 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- a 7- [*Manter*].

8- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2014.

Cláusula 8.ª

Promoções

1- [*Manter*].

2- [*Manter*].

3- [*Manter*].

4- A promoção dos operadores de máquinas de 2.ª a operadores de máquinas de 1.ª ou a operadores de máquinas de empacotamento ocorrerá sempre que se verifiquem vagas no quadro de pessoal e obedecerá aos seguintes critérios sucessivos:

- Competência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas;
- Antiguidade.
- 5- [Manter].

Cláusula 12.^a

Subsídio de Natal

- 1- [Manter].
- 2- Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de 7,05 €, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.
- 3- [Manter].

Cláusula 14.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

- 1- [Manter].
- 2- [Manter].
- 3- A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro ou entrega de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua, no montante de 7,05 €, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.
- 4- [Manter].

Cláusula 16.^a-A

(Organização de turnos)

- 1- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal.
- 2- Compete às empresas, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar a escala de turnos.
- 3- As empresas deverão, sempre que possível, efectuar a constituição dos turnos e respectivas escalas de rotação até 15 dias antes do seu início e afixá-las com 7 dias de antecedência.
- 4- A duração de trabalho de cada turno, ressalvadas as situações de horário concentrado, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
- 5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.
- 6- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre trabalhadores interessados e as empresas.
- 7- Nenhum trabalhador pode iniciar o regime de trabalho por turnos ou ser admitido nas empresas para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo escrito.
- 8- O dia de descanso semanal complementar dos trabalhadores integrados em regime de turnos de laboração descontínua será definido nas respectivas escalas, podendo não coincidir com os sábados e podendo ser marcados de forma

contínua ou descontínua com o domingo.

9- Não estão sujeitos à obrigação à prestação de trabalho em regime de turnos rotativos os trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Trabalhadora grávida e lactante, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores;
- d) Com mais de 55 anos, salvo acordo escrito deste;
- e) Qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico que se revele incompatível com o regime de turnos;
- f) Em situações de assistência ao agregado familiar, devidamente comprovada.

10- Compete às empresas assegurar os transportes dos trabalhadores em regime de turnos rotativos, quando o sistema de transportes públicos, entre as 20 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, não assegure a ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado da habitação permanente do trabalhador, salvo se regime diverso for acordado individualmente com o trabalhador.

11- As empresas deverão ter um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

12- Nos casos de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, é sempre devido subsídio de turno, nos seguintes termos:

- a) Dois turnos rotativos (um diurno e um semi-nocturno) - 20 % da retribuição base e diuturnidades;
- b) Três turnos rotativos ou dois turnos rotativos (um turno nocturno e um diurno) - 25 % da retribuição base e diuturnidades;
- c) Dois turnos rotativos (um semi-nocturno e um nocturno) - 35 % da retribuição base e diuturnidades.

13- O subsídio de turno já inclui a retribuição por trabalho nocturno.

14- Nos casos de prestação de trabalho em que o descanso semanal complementar não coincida obrigatoriamente com o sábado, será atribuído, para além do subsídio de turno que se mostre devido nos termos previstos no número 12 desta cláusula, um subsídio de laboração semi-contínua correspondente a 2,5 % da remuneração mínima mensal garantida prevista no anexo II correspondente ao nível do trabalhador.

Cláusula 16.^a-B

(Horário concentrado)

O período normal de trabalho diário, incluindo em regime de turnos, pode ser organizado na modalidade de horário concentrado, mediante o aumento do período normal de trabalho diário até duas horas, concentrando-se o período normal de trabalho semanal em quatro dias, sem prejuízo, neste último caso, da manutenção do direito ao subsídio de alimentação, em dinheiro, vales de refeição, cartão bancário ou acesso a refeitório, nos termos que vigorarem na empresa para os trabalhadores em causa.

Cláusula 16.^a-C

(Laboração contínua)

- 1- A entidade patronal, sempre que as suas necessidades

produtivas o justifiquem e beneficie de dispensa de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, poderá organizar turnos de laboração contínua, com descansos semanais fixos ou rotativos.

2- Os descansos semanais obrigatórios e complementares dos trabalhadores integrados em regime de turnos de laboração contínua serão definidos nas respectivas escalas, podendo não coincidir com os domingos e sábados e podendo ser marcados de forma contínua ou descontínua.

3- Os turnos no regime de laboração contínua devem ser organizados de modo a que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

4- A entidade patronal, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, deverá instituir regras de organização de turnos de laboração contínua, que, entre outros aspectos, atendam aos interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores e procurem seguir um método rotativo na definição dos dias de descanso, assegurando que de forma periódica e equitativa coincidam com os fins-de-semana.

5- Nos casos de prestação de trabalho em regime de laboração contínua, será atribuído, para além do subsídio de turno que se mostre devido nos termos previstos no número 12 da cláusula 16.^a-A, um subsídio de laboração contínua correspondente a 5 % da remuneração mínima mensal garantida prevista no anexo II correspondente ao nível do trabalhador.

6- Aplicar-se-ão aos turnos no regime de laboração contínua as regras previstas na cláusula 16.^a-A, com as necessárias adaptações.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1- [Manter].

2- [Manter].

3- [Manter].

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) [Manter];

b) Trabalhadora grávida e lactante, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a 12 meses;

c) [Manter].

5- [Manter].

6- [Manter].

7- [Manter].

8- [Manter].

9- [Manter].

10- [Manter].

11- [Manter].

12- [Manter].

13- [Manter].

Cláusula 33.^a

Feriados

1- São obrigatoriamente feriados:

1 de Janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

10 de Junho;

15 de Agosto;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital.

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

3- Não é permitido o trabalho nos dias 25 de Abril, 1 de Maio, 25 de Dezembro e 1 de Janeiro.

4- Quanto ao 24 de Dezembro, continuará a valer o que vigorava até agora no respectivo CCT.

5- Os anteriores feriados de Corpo de Deus, de 5 de Outubro, de 1 de Novembro e de 1 de Dezembro serão automaticamente repostos se a lei geral do trabalho voltar a considerá-los como dias feriados obrigatórios ou meramente facultativos.

Cláusula 34.^a

Remuneração

O trabalho prestado em dia de feriado, incluindo nos dias feriados previstos na cláusula 33.^a, número 3, será retribuído com o triplo da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal.

ANEXO II

Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações Mínimas mensais (€)
I	Encarregado geral	1 045
II	Coordenador de equipa Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de fabrico Técnico de manutenção principal	955
III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial de electricista de 1. ^a Operador de máquinas de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Técnico de manutenção de 1. ^a	793
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	720,50
IV	Ajudante de motorista Oficial electricista de 2. ^a Operador de empilhador Operador de máquinas de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Técnico de manutenção de 2. ^a	652
V	Empregado de armazém Operador de 1. ^a Preparador de laboratório	629
VI	Operador de 2. ^a Servente de limpeza	594

Lisboa, 30 de Maio de 2014.

Pela AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

Alice Chaves, mandatária.
César Sá Esteves, mandatário.

Pela COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sindeq - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Industrias Diversas;

Sitemaq - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

FE - Federação dos Engenheiros;

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 25 de junho de 2014, a fl. 154, do livro n.º 11, com o n.º 76/2014, 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 CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, o Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional - CEFOSAP responsável por promover atividades de formação profissional para valorização dos recursos humanos, designadamente seminários, estágios ou ações de formação profissional propriamente ditas e, de ora em diante designado abreviadamente por centro, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2- Estima-se que o presente acordo se aplique a 46 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1- Este acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido por 3 anos.

2- As tabelas salariais têm a vigência de 1 ano, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3- Não havendo denúncia, o AE será prorrogado automati-

camente por períodos de 1 ano até à sua denúncia por qualquer das partes.

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão, formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Recrutamento

Cláusula 3.ª

Objetivos

A atividade de recrutamento e seleção do pessoal do centro deverá obedecer às regras constantes do presente AE, com vista à prossecução dos seguintes objetivos:

a) Correta adequação dos efetivos humanos aos planos de atividades anuais e de médio prazo do centro;

b) Objetividade no estabelecimento das condições de acesso a cada uma das funções e nos procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efetivo;

c) Preenchimento das diversas funções por candidatos que reúnam os requisitos considerados adequados ao seu eficaz desempenho.

Cláusula 4.ª

Princípios gerais

O recrutamento e seleção de pessoal para o centro serão feitos, em obediência aos seguintes princípios gerais:

a) Definição prévia do perfil de cada função;

b) Preferência qualitativa pelo recrutamento interno atento o estabelecido na alínea seguinte;

c) Recurso externo sempre que não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis ao normal desempenho da função;

d) As admissões serão feitas, em regra, para o posicionamento no escalão correspondente ao início de carreira, sem prejuízo no disposto na alínea seguinte;

e) A administração do centro, reconhecida a necessidade funcional e o perfil adequado do candidato, poderá autorizar o recrutamento para o posicionamento num escalão superior.

Cláusula 5.ª

Recrutamento interno

1- Sem prejuízo da liberdade de o empregador efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer em igualdade de condições os trabalhadores com vínculo permanente e os trabalhadores contratados a termo.

2- Aos trabalhadores admitidos para qualquer um dos postos de trabalho a preencher ser-lhes-á aplicado o período experimental previsto na lei e correspondente às funções a desempenhar.

3- Durante o período experimental, qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

4- Os trabalhadores que já tenham vínculo ao centro mantêm a mesma retribuição até que sejam confirmados na nova situação, após o que terão direito à diferença salarial desde o início do período experimental.

5- A abertura de concurso para o preenchimento de postos de trabalho é precedida de divulgação interna por ordem de serviço ou por outro meio idóneo, com as indicações das condições e requisitos necessários à candidatura e do processo de seleção.

Cláusula 6.^a

Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram previstas no anexo II.

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

3- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão reclassificados de harmonia com as suas funções, nas carreiras/categorias constantes do anexo II.

SECÇÃO II

Formação

Cláusula 7.^a

Princípios gerais

1- O centro desenvolverá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação ministrada sob responsabilidade do centro terá como objetivo prioritário a aquisição ou atualização de conhecimentos profissionais com vista à elevação do nível de desempenho, individual e global, compatível com as exigências e responsabilidades cometidas ao centro.

Cláusula 8.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1- O centro deve assegurar a todos os trabalhadores o direito a 35 horas anuais de formação certificada, que se vence no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2- No caso de o centro não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número anterior, o trabalhador mantém esse direito, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de 2 anos, caso esta não seja assegurada pelo empregador, para utilizar em cursos ou ações de formação, mediante comunicação prévia de 10 dias ou na data em que tenha conhecimento da sua admissão.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período

normal de trabalho, confere o direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

SECÇÃO III

Carreira profissional

Cláusula 9.^a

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores deverão ser enquadrados nas categorias e carreiras profissionais, constantes do anexo II do presente AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser criadas outras carreiras/categorias profissionais, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, às carreiras e categorias referidas no número anterior, mediante parecer da comissão paritária.

3- Na criação de outras carreiras/categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente exercidas pelos seus titulares.

4- A progressão nas carreiras/categorias far-se-á em função da avaliação de desempenho do trabalhador, de acordo com os critérios definidos no regulamento interno publicado em anexo ao presente AE.

SECÇÃO IV

Serviços não compreendidos no contrato de trabalho

Cláusula 10.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1- Sem prejuízo do exercício da atividade correspondente à carreira/categoria profissional respetiva, quando o interesse do serviço o exija, o trabalhador poderá ser temporariamente encarregado pela hierarquia da execução de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito ao mesmo.

SECÇÃO V

Trabalhador-estudante

Cláusula 11.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta

uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- O presente regime é regulado pela lei em vigor sobre esta matéria.

CAPÍTULO III

Igualdade e não discriminação

Cláusula 12.^a

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 13.^a

Prevenção do assédio e violência no local de trabalho

Sem prejuízo de outras obrigações, o centro proíbe e condena qualquer ato de violência no local de trabalho, avaliando e acompanhando todas as ocorrências.

CAPÍTULO IV

Vínculos contratuais

Cláusula 14.^a

Contrato de trabalho

O contrato de trabalho observa a forma escrita devendo designadamente indicar:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contratantes;

b) Modalidade de contrato e respetivo prazo ou duração previsível, quando aplicável;

c) Atividade contratada, carreira e categoria;

d) Local e período normal de trabalho;

e) Data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

f) O valor e a periodicidade da retribuição;

g) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

h) O instrumento de regulamentação coletiva aplicável.

2- Cada contrato de trabalho tem dois exemplares, deven-

do ambos ser assinados e cada folha ser rubricada por cada uma das partes, ficando um exemplar no processo do trabalhador e o outro na posse do trabalhador.

Cláusula 15.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, os de direção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos.

2- Podem também ser exercidos em regime de comissão de serviço, os seguintes cargos e ou funções, os quais exigem uma especial relação de confiança por parte dos órgãos dirigentes do centro:

a) Coordenadores;

b) Chefias de serviço.

3- As comissões de serviço terão a duração mínima de 3 anos, podendo ser renovadas por iguais períodos de tempo.

Cláusula 16.^a

Contrato de trabalho a termo resolutivo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida para fazer face a necessidades temporárias do centro que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias do centro:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador suspenso por motivo de instauração de processo disciplinar ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Acréscimo excecional de atividade do centro;

f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo incerto nas situações referidas nas alíneas a) e) e f) do número anterior.

Cláusula 17.^a

Teletrabalho

1- Nos termos da legislação em vigor o trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho, com autorização expressa do conselho de administração e mediante acordo escrito, por períodos prorrogáveis de 6 meses até ao limite de 2 anos.

2- O trabalhador deve velar pela conservação e pela boa utilização do equipamento e não pode receber ou enviar material ilegal pela *internet*.

3- É da responsabilidade do empregador a adoção e implementação das medidas que considere necessárias para a segurança do *software*, a segurança de dados e da utilização do equipamento com fins exclusivamente profissionais.

4- O acordo referido no número 1 pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução.

5- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, deve ser, desde logo, acordada a atividade que este exercerá aquando da cessação do referido regime.

6- Gozam de preferência para o exercício de funções em regime de teletrabalho, os trabalhadores portadores de deficiência ou que tenham responsabilidades familiares específicas.

7- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só podem ter por objeto o controlo da atividade laboral e dos respetivos equipamentos; podendo apenas ser efetuadas entre as nove e as dezanove horas, mediante comunicação prévia não inferior a 24 horas, na presença do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

8- O trabalhador pode requerer ao empregador a aplicação do regime de teletrabalho, pelos períodos previstos nesta cláusula, nas seguintes situações:

a) Trabalhador com filhos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos;

b) Trabalhador que tenha a seu cargo familiares incapacitados;

c) Trabalhador-estudante.

9- Cessado o acordo pelo período por que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, não podendo por isso ser prejudicado nas suas regalias e direitos.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 18.^a

Regulamentação do trabalho

Compete ao centro fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem e, de entre elas, as constantes do presente AE.

Cláusula 19.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador deve realizar a prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2- Na falta de definição, o local de trabalho será a sede ou

qualquer delegação ou pólo para que o trabalhador haja sido expressamente contratado.

3- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço dos trabalhadores

Cláusula 20.^a

Deslocações ao serviço do CEFOSAP

Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes à referida deslocação, de acordo com o estabelecido no anexo I do presente AE.

SECÇÃO III

Duração do trabalho

Cláusula 21.^a

Conceitos

1- O período normal de trabalho diário corresponde ao número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em cada dia.

2- O período normal de trabalho semanal é o número de horas de trabalho que, por semana, o trabalhador se obriga a prestar.

3- Intervalo de descanso é a interrupção da jornada de trabalho diária, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 22.^a

Horários de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos estabelecidos neste AE e na lei, o centro pode efetuar alterações ao horário de trabalho e estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo - as horas de início e termo dos períodos diários de trabalho são iguais em todos os dias da semana, e encontram-se previamente fixados;

b) Horário flexível - aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

Cláusula 23.^a

Registo de entradas e saídas

1- O centro procederá aos registos de entrada e saída do pessoal, podendo, para o efeito, e no estrito cumprimento da lei, utilizar os meios que entender mais adequados.

2- É expressamente proibido ao trabalhador efetuar quaisquer entradas ou saídas das instalações do centro sem proceder ao seu registo, independentemente da motivação e dura-

ção subjacentes às mesmas.

Cláusula 24.^a

Período diário e semanal de trabalho

O período normal de trabalho será de 35 horas semanais e 7 horas diárias.

Cláusula 25.^a

Regime de adaptabilidade

1- Sempre que a duração média do trabalho semanal exceda a duração prevista na cláusula 24.^a, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de mais 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 45 horas.

2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 45 horas num período de referência de dois meses.

3- A duração média do trabalho prevista nos números anteriores deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de adaptabilidade do período de trabalho normal serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou por opção do trabalhador por redução em meios-dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5- As horas de trabalho prestado em regime de adaptabilidade do período normal de trabalho diário que excedam as 2 horas, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula 24.^a por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado, a favor deste, o período de horas não prestado.

7- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

Cláusula 26.^a

Banco de horas

1- Por acordo escrito entre o centro e os trabalhadores visados, pode ser criado um banco de horas que obedecerá aos princípios e regras que se indicam:

Princípios:

- Exequibilidade;
- Boa fé;
- Equilíbrio;
- Justo.

Regras:

1- A iniciativa do acordo pode ser do centro e/ou do trabalhador.

2- Quando for da iniciativa do centro: (havendo acordo).

2.2- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 3 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais.

2.3- O banco de horas só pode ser utilizado até 180 horas anuais (ano civil).

2.4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo,

do horário de trabalho, é compensado por:

a) Redução do tempo de trabalho, devendo o centro avisar o trabalhador com 3 dias úteis de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado;

b) Em regra, salvo autorização do diretor, a utilização do período de redução do tempo de trabalho, deverá ser gozado no prazo de 90 (noventa) dias;

c) Verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, a compensação far-se-á por pagamento como trabalho suplementar, com o acréscimo de 100 % sobre o valor do salário hora, ou por redução do tempo de trabalho a acordar com o trabalhador no decurso do primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

2.5- O centro que pretenda utilizar o banco de horas, deverá avisar o trabalhador com a antecedência de 5 dias, salvo se acordar com o trabalhador período diferente.

3- Quando for da iniciativa do trabalhador: (havendo acordo).

3.1- O período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até 3 horas por dia, não podendo ultrapassar as 50 horas semanais nem podendo ser inferior a 30 horas semanais.

3.2- O trabalhador que pretenda utilizar o período de redução do tempo de trabalho, cujo gozo estará dependente do acordo do centro, deverá comunicar a sua intenção com, pelo menos, 5 dias de antecedência.

4- Salvo autorização do diretor a utilização do período de redução do tempo de trabalho não pode ser cumulada com o período de férias.

5- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está adstrito.

2- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 175 horas de trabalho suplementar por ano.

3- O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado, tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

4- O descanso compensatório a que se refere o número anterior, vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e o centro ou, na sua falta, pelo centro.

Cláusula 28.^a

Isenção de horário

1- Poderão prestar trabalho em regime de isenção de horário os trabalhadores que o centro entenda que devam laborar neste regime nos termos da legislação em vigor.

2- A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

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

b) Aumento do período normal de trabalho, diário ou semanal;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal e complementar, aos feriados obrigatórios, ao descanso diário e a outros dias de descanso legalmente concedidos.

4- Os trabalhadores referidos nos números anteriores têm direito a um subsídio que não será inferior ao valor correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 29.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno, o compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno, o trabalho suplementar prestado depois das 7h00, por trabalhador noturno, desde que em prolongamento do período normal de trabalho.

3- Sempre que o trabalho noturno, suplementar ou não, tenha o seu início ou término em horas em que não haja transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o centro suportará as despesas do meio de transporte alternativo possível.

4- Poderá ainda ser dispensado, a seu pedido, o trabalhador com mais de 25 anos de antiguidade no serviço ou com mais de 50 anos de idade.

5- O trabalhador que preste serviço noturno contínua ou alternadamente deve, antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico gratuito e sigiloso, realizado por médico da sua escolha, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

Cláusula 30.^a

Registo

O centro deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, nos termos legais, a um dia de descanso semanal obrigatório, que será o domingo.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal complementar, além do dia de descanso semanal legalmente obrigatório, e que será o sábado.

3- O dia de descanso complementar pode ser gozado, total ou parcialmente, à segunda-feira mediante acordo escrito entre o centro e os trabalhadores envolvidos.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 32.^a

Intervalos de descanso

O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso de uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 33.^a

Feriados

1- Na sede do centro, bem como na sua delegação e pólos, serão observados os seguintes 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- Na sede do centro será observado o feriado municipal de Lisboa. Na delegação e pólos serão gozados os feriados municipais das localidades respetivas.

3- Por decisão do conselho de administração, poderá ser concedida tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de Dezembro, de cada ano civil, ou outro dia que se entenda conveniente.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 34.^a

Período anual de férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de férias de 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de

o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) 3 dias de férias, até uma falta ou 2 meios dias;
- b) 2 dias de férias, até duas faltas ou 4 meios dias;
- c) 1 dia de férias, até três faltas ou 6 meios dias.

3- Para efeitos do número 2 são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4- O gozo da licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença por interrupção de gravidez, licença parental em qualquer das modalidades, licença por adoção e licença parental complementar em qualquer das modalidades, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2.

5- O aumento do período de férias previsto no número 2 não tem consequências no montante do subsídio de férias.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 35.^a

Férias no ano da admissão

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 36.^a

Férias nos contratos com duração inferior a seis meses

1- Os trabalhadores cujo contrato de trabalho não atinja a duração de seis meses têm direito a gozarem 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo contam-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos contratos a termo cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 37.^a

Marcação das férias

1- As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo um dos períodos ser inferior a 10 dias úteis de férias.

2- Sem prejuízo dos casos de necessidade de serviço devidamente fundamentada, não pode ser imposto ao trabalhador o gozo interpolado das férias a que tem direito.

3- As férias devem ser marcadas de acordo com os interesses das partes, sem prejuízo de se assegurar, em todos os casos, o regular funcionamento dos serviços.

4- Na falta de acordo, as férias são fixadas pelo diretor, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril e afixado desde esta data até 31 de Outubro, não podendo o mesmo ser alterado sem o prévio acordo dos trabalhadores, salvo o disposto nas cláusulas 39.^a e 40.^a do presente AE.

6- O mapa de férias deve ser aprovado pelo diretor do centro.

Cláusula 38.^a

Preferência na marcação das férias

1- Na fixação das férias serão rateados, se necessário, os meses mais pretendidos, de modo a beneficiar alternadamente cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

2- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para o centro.

Cláusula 39.^a

Interrupção por facto imputável ao trabalhador

1- As férias são interrompidas por verificação de ocorrência que determine o direito a licença por parentalidade, devendo os restantes dias ser gozados após o termo daquele período.

2- As férias são igualmente interrompidas por motivo de doença do trabalhador.

3- Os dias de férias não gozados em virtude da interrupção prevista no número anterior devem ser gozados, em momento a acordar, até 30 de abril do ano seguinte.

Cláusula 40.^a

Interrupção por conveniência de serviço

1- Por razões imperiosas e imprevistas, decorrentes do funcionamento dos serviços, pode ser determinada a interrupção das férias do trabalhador.

2- A interrupção das férias confere ao trabalhador o direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte efetuadas com o seu regresso;

b) A uma indemnização até ao montante das ajudas de custo por inteiro, relativas aos dias de férias não gozados nos termos da tabela em vigor para as deslocações no continente, salvo se outra mais elevada for de atribuir ao trabalhador, no caso de este demonstrar inequivocamente prejuízos superiores.

3- Os dias de férias não gozados deverão sê-lo até ao final do 1.º trimestre do ano civil imediato ou, mediante acordo, até ao termo desse mesmo ano.

4- O despacho que determine a interrupção das férias é da

competência do diretor do centro e deve ser devidamente fundamentado.

Cláusula 41.^a

Alteração das férias

1- É aplicável à alteração das férias o disposto nos restantes artigos desta secção, com exceção do número 2 da cláusula anterior.

2- A alteração das férias, por iniciativa do centro, confere ao trabalhador o direito a ser indemnizado pelo montante dos prejuízos que, com a mesma, tenha comprovadamente suportado.

Cláusula 42.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, havendo impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio de férias.

2- No ano em que ocorra a cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos na lei.

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

4- Cessando o contrato durante ou após o impedimento prolongado respeitante ao trabalhador este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 43.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

a) A retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido no início do ano da cessação e não gozado;

b) A retribuição e respetivo subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- Quando a cessação respeite a contrato de trabalho cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 44.^a

Conceito de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante a

totalidade ou parte do período diário de presença obrigatória no serviço, bem como a não comparência em local a que o mesmo deva deslocar-se por motivo de serviço.

2- No caso dos horários flexíveis, considera-se como falta:

a) A ausência do trabalhador a pelo menos um dos períodos de permanência obrigatória definidos no horário;

b) O período de tempo em débito, apurado no final de cada período de aferição.

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

4- Não serão considerados na noção de falta os atrasos de entrada iguais ou inferiores a 20 minutos diários, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos por mês, sendo repostos no próprio dia por extensão, em igual tempo, do período normal de trabalho.

5- Todos os atrasos superiores aos períodos de tempo estipulados no número anterior são considerados falta nos termos da lei.

Cláusula 45.^a

Forma de comunicação e confirmação de faltas

As faltas, quando previsíveis, são comunicadas e confirmadas eletronicamente, com a antecedência de pelo menos três dias, devendo juntar-se logo para o efeito, e sempre que possível, o respetivo documento comprovativo.

CAPÍTULO VII

Retribuição

SECÇÃO I

Atribuições retributivas

Cláusula 46.^a

Princípio

Aos trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, abrangidos pelo presente acordo será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, nos termos do presente AE, de forma a garantir uma existência condigna.

Cláusula 47.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição, nos termos do presente AE, a remuneração a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- O trabalhador tem direito ao pagamento de subsídio de férias e de Natal, em montantes iguais ao que auferiu mensalmente pela prestação do seu trabalho.

3- A retribuição mensal devida aos trabalhadores pelo seu

período normal de trabalho, é a constante das tabelas salariais que constituem o anexo III do presente AE.

4- O centro entregará aos trabalhadores um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

5- A retribuição deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês.

Cláusula 48.^a

Cálculo do valor/hora

Para efeitos do presente AE, o valor de retribuição será calculado segundo a fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal da categoria profissional respetiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 49.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber um subsídio de valor igual a um mês de retribuição, o qual lhes será pago com a retribuição paga em Novembro.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão, com base no referido subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestado nesse ano.

3- No caso de cessação do contrato de trabalho o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

4- No ano de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

5- Os trabalhadores que tiverem utilizado períodos de licença sem retribuição receberão a título de subsídio de natal, uma quantia proporcional aos meses de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

Cláusula 50.^a

Retribuição do período de férias e subsídio

1- O trabalhador no período de férias tem direito a uma retribuição igual à que receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição e do abono para falhas.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante idêntico, que será pago de uma só vez no mês de Junho.

3- O período de férias relevantes, em cada ano civil, para efeitos de abono do subsídio de férias não pode exceder 22 dias úteis.

4- No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito.

Cláusula 51.^a

Retribuição durante a comissão de serviço

Os trabalhadores que exerçam funções em regime de co-

missão de serviço têm direito a auferir a retribuição prevista no anexo IV, o qual faz parte integrante do presente AE.

Cláusula 52.^a

Trabalho noturno

1- O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Em alternativa ao acréscimo referido no número anterior, podem as partes acordar numa redução equivalente do período normal de trabalho.

Cláusula 53^o

Trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago de acordo com o previsto na legislação aplicável que estiver em vigor.

SECÇÃO II

Abonos e subsídios

Cláusula 54.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço, de montante a fixar em conjunto com as tabelas salariais, que constituem o anexo III do presente AE, propondo-se um valor de 6,41 €, para o corrente ano.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, 3h30 diárias de trabalho.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito ao subsídio de refeição, previsto nos números anteriores, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a 5 horas, caso em que é calculado em proporção ao respetivo período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO VIII

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 55.^a

A conciliação da vida familiar e profissional rege-se pelo disposto neste AE e no regulamento interno em anexo.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 56.^a

Poder disciplinar

1- O centro tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar é exercido pelo centro, nos termos

da lei aplicável.

3- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 57.^a

Sanções

1- Sem prejuízo de aplicação de outras sanções previstas na legislação em vigor aplicável, as sanções punitivas das infrações disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento com justa causa.

2- A aplicação das sanções disciplinares deverá atender à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração e às demais circunstâncias do caso.

3- A averiguação das infrações disciplinares será efetuada nos termos do disposto na lei aplicável.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 58.^a

Remissão

A cessação do contrato de trabalho no centro rege-se pelo disposto na lei.

CAPÍTULO XI

Protecção social

Cláusula 59.^a

Regime de segurança social

O centro e os trabalhadores estão obrigados a contribuir para o regime geral da segurança social.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 60.^a

Princípios gerais

1- Todos os trabalhadores do centro têm direito a prestar o trabalho em condições de segurança e saúde.

2- O centro é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as

atividades de segurança e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o centro desenvolverá todas as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4- Para aplicação das medidas necessárias, o centro deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança e saúde, interno ou externo, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 61.^a

Formação em segurança e saúde no trabalho

1- A formação em segurança e saúde no trabalho compreende a realização de ações ou cursos específicos, sempre que possível realizados dentro do horário normal.

2- O plano de formação do centro deve prever a integração de módulos de segurança e saúde no trabalho, em todas as ações de formação com duração superior a vinte horas, com duração não inferior a 10 % ou a um mínimo de dez horas, para cursos de duração superior a cem horas, ou, em alternativa, a realização de ações de formação submetidas exclusivamente ao tema da segurança e saúde no trabalho com a duração mínima de dez horas.

3- A formação promovida pelo centro deve ser obrigatoriamente ministrada por técnicos de segurança e saúde no trabalho detentores de certificado de aptidão profissional (CAP).

Cláusula 62.^a

Participação dos trabalhadores e seus representantes

1- Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre os conteúdos de segurança e saúde constantes do plano anual de formação do centro.

2- Os representantes dos trabalhadores devem participar na elaboração do plano de emergência interno do centro.

3- Aos representantes dos trabalhadores deve ser entregue um exemplar do plano referido no número 2, com todas as atualizações e revisões de que venha a ser alvo após a sua aprovação.

4- Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados no processo de elaboração do relatório anual de atividade do serviço de segurança e saúde no trabalho.

5- Aos representantes dos trabalhadores deve ser entregue cópia do relatório anual final entregue ao delegado conselho de saúde e ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

6- Aos representantes dos trabalhadores deve ser facultada cópia de qualquer relatório de acidente de trabalho, logo que concluído.

Cláusula 63.^a

Vigilância da saúde no trabalho

1- O centro assegurará serviços internos ou externos de saúde no trabalho que respeitem o legalmente estabelecido sobre a matéria, devendo os mesmos estar dotados dos meios

técnicos e humanos, nomeadamente médicos e enfermeiros do trabalho, necessários para a execução das tarefas que lhes incumbem.

2- O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames de saúde previstos na lei.

4- De forma a ser verificado o estado de saúde dos trabalhadores são realizados exames de saúde anuais a todos os trabalhadores menores e com idade superior a 50 anos de idade e de dois em dois anos para os demais trabalhadores.

5- Os exames de saúde dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

6- Os resultados dos exames de saúde referidos no número anterior constarão de ficha de modelo aprovado, registados e assinados pelo médico e guardados em condições de sigilo.

7- Os exames de saúde realizados no âmbito da medicina do trabalho, como atos médicos que são, deverão respeitar rigorosamente o princípio do sigilo e da inviolabilidade da relação médico-paciente.

Cláusula 64.^a

Prevenção do álcool e drogas

1- Durante o período normal de trabalho, não é permitida a venda de bebidas alcoólicas nas instalações da empresa, nem o seu consumo, dentro ou fora, das referidas instalações.

2- O centro, com a participação dos sindicatos do sector, deverá promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral.

3- O centro deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

4- O centro deve proporcionar programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, em plena integração no ambiente de trabalho, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza, sem perda de direitos enquanto durar o referido tratamento.

5- Para isso o centro, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve estabelecer protocolos com entidades especializadas no tratamento das toxicodependências.

Cláusula 65.^a

Prevenção do tabagismo

1- Toda a política de tabagismo deve fazer parte de uma abordagem abrangente de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho devendo, obrigatoriamente, proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador em respeito pelos seus direitos.

2- Não é permitida a venda de tabaco nas instalações do centro.

3- Não é permitido fumar nas instalações do centro, incluindo sanitários e refeitórios, com exceção das áreas ou área que para tal forem especificamente criadas, nos termos da lei.

CAPÍTULO XIII

Resolução de conflitos

Cláusula 66.^a

Comissão de resolução de conflitos

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão de resolução de conflitos (CRC), de composição paritária, com competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação do presente acordo.

2- A comissão será composta por três representantes do centro e três representantes da parte sindical. A substituição de representantes é lícita a todo tempo mas só produz efeitos quinze dias após comunicação à outra parte.

3- A CRC é competente para apreciar e dirimir as questões emergentes dos contratos de trabalho abrangidos pelo âmbito de aplicação deste acordo.

4- A comissão é convocada por qualquer das partes, através de comunicação escrita à contraparte, competindo a esta acusar a receção e propor datas para o início das reuniões, devendo a primeira reunião ter lugar nos quinze dias seguintes àquela receção.

5- A CRC delibera com a presença da totalidade dos seus membros. Em caso de falta, a mesma deverá ser justificada à comissão e à parte representada, podendo 2/3 dos membros, desde que paritários, realizar a reunião. Na impossibilidade de realização da mesma devem os membros presentes agendar nova reunião, cuja data será comunicada ao representante ou representantes faltosos.

6- Cada representante dispõe de um voto, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos expressos.

7- A execução das deliberações está sujeita à concordância das partes que a devam suportar ou às quais é dirigida.

8- Não havendo concordância nos termos referidos no número anterior, a questão poderá ser sujeita a arbitragem voluntária e/ou necessária nos termos legais.

Cláusula 67.^a

Procedimentos de resolução de conflitos

1- As partes outorgantes comprometem-se a privilegiar a resolução de conflitos emergentes da celebração, aplicação ou revisão do presente acordo, que não sejam presentes ou não tenham decisão da comissão de resolução dos conflitos, através do recurso a procedimentos de conciliação ou mediação.

2- Não sendo possível ou viável a sua resolução pelas vias previstas no número anterior, as partes outorgantes assumem o compromisso de os submeter à arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 68.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições do presente AE.

2- A comissão paritária será constituída por dois representantes da associação sindical signatária deste AE, e por ela designados, e por dois representantes do centro.

3- A comissão paritária, só poderá deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte outorgante.

4- A comissão reunirá por iniciativa de qualquer dos seus membros, da associação sindical signatária ou do centro.

5- As deliberações da comissão são vinculativas para as partes e, quando tomadas por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como integrando o presente AE, e são depositadas e publicadas nos termos legais.

6- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito de portaria de extensão da convenção.

7- As partes outorgantes do presente AE comunicarão reciprocamente, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor, a identificação dos seus representantes na comissão paritária, considerando a comissão em funções a partir dessa data.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 69.^a

Caducidade do acordo coletivo

Em caso de caducidade do presente acordo nos termos previstos na lei, as partes acordam que se mantém em vigor os efeitos já produzidos nos contratos, no que respeita a:

- a) Remuneração do trabalhador;
- b) Categoria e respetiva definição;
- c) Duração do tempo de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Férias;
- f) Formação profissional;
- g) Proteção social.

Cláusula 70.^a

Responsabilidade social

1- O centro obriga-se a diligenciar a progressiva integração, no âmbito da sua gestão e no desenvolvimento da respetiva atividade, das preocupações sociais e ambientais a ela inerentes.

2- A responsabilidade social do centro concretiza-se na adoção voluntária de medidas que materializem as preocupações supra referidas, nomeadamente:

- a) O desenvolvimento da qualidade de emprego;
- b) A adequada informação, consulta e participação dos trabalhadores;
- c) O respeito e promoção de direitos sociais e ambientais;

- d) A inovação organizacional;
- e) A qualidade dos produtos e serviços.

Cláusula 71.^a

Regulamento interno

O regulamento interno anexo ao presente AE faz parte integrante do mesmo.

Cláusula 72.^a

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante a quem não se aplica o presente AE e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à empresa:

- a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;
- b) Em qualquer altura, situação em que aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,7 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para a associação sindical outorgante.

3- A empresa enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 73.^a

Em tudo o que não estiver previsto no presente AE aplica-se o disposto na lei.

ANEXO I

Regulamento interno

CAPÍTULO I

Deslocações em serviço dos trabalhadores

Artigo 1.º

1- As deslocações em serviço deverão ser efetuadas em transporte fornecido pelo centro.

2- Na eventualidade de não ser possível utilizar o transporte do centro deverão ser utilizados os transportes públicos.

Artigo 2.º

Deslocações dentro da localidade

Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

Artigo 3.º

Deslocações fora da localidade e para o estrangeiro

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

2- Nos dias de partida e chegada a ajuda de custo prevista no número 1 do artigo 4.º do presente regulamento interno será reduzida a metade se a partida se verificar depois das 13h00 ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

Artigo 4.º

Valor da ajuda de custo diária

1- Quando se deslocar em serviço, o trabalhador terá direito a uma ajuda de custo diária, que será paga previamente quando for caso disso, nos seguintes termos:

a) Em território português 4 % do 1.º escalão da categoria técnico assessor principal da carreira técnica superior;

b) No estrangeiro 5 % do 1.º escalão da categoria técnico assessor principal da carreira técnica superior.

2- No que respeita às deslocações em veículo automóvel pertencente ao trabalhador, estas só poderão ser efetuadas desde que exista acordo prévio entre este e o centro.

3- Nos casos previstos no número anterior, o centro pagará ao trabalhador, a título de compensação pela utilização do seu veículo automóvel, o valor de 0,36 € por cada quilómetro percorrido ao serviço do centro.

CAPÍTULO II

Licença

Artigo 5.º

Licença sem retribuição

1- Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido e mediante autorização do centro, licença sem retribuição, por período determinado.

2- A licença sem retribuição pode ser requerida com fundamento em razão do interesse do trabalhador ou interesse público, e ainda, designadamente, exercício de funções em organismos internacionais, ou para a frequência de cursos de formação sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3- A licença prevista no número anterior não poderá ser concedida por período inferior a 30 dias nem superior a 2 anos.

4- A concessão da licença prevista neste artigo depende da prévia ponderação da conveniência de serviço.

5- A concessão da licença pode ser recusada pela não verificação de quaisquer uns dos seguintes requisitos:

a) Ter o trabalhador requerente antiguidade igual ou superior a três ou cinco anos, consoante a licença a conceder seja por período até um ano ou superior, respetivamente;

b) Ter o trabalhador requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

c) Não ter o trabalhador gozado licença da mesma natureza nos últimos 36 meses.

6- Os requisitos referidos nas alíneas a) e c) do número anterior, não são exigíveis quando a concessão da licença

visar permitir ao trabalhador acompanhar o cônjuge colocado no estrangeiro.

7- A concessão da licença implica para todos os trabalhadores, a suspensão do vínculo, sem prejuízo do direito à reintegração nos termos legais e para os trabalhadores em regime de comissão de serviço, a suspensão da respetiva comissão.

CAPÍTULO III

Conciliação da vida familiar e profissional

Artigo 6.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

Artigo 7.º

Tempo de trabalho

1- O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2- O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência.

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a atividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4- O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afete as exigências de regularidade da aleitação.

5- A mãe ou o pai têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente à redução do período normal de trabalho em 5 horas semanais, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

Artigo 8.º

Autorização para trabalho a tempo parcial

1- O trabalhador tem direito a trabalhar a tempo parcial nas situações definidas no número 5, por período determinado, até ao máximo de três anos, findos os quais retomarà a prestação de trabalho a tempo inteiro.

2- O período normal de trabalho a tempo parcial, nos termos do número anterior, pode ser estabelecido entre a metade e dois terços do tempo completo numa situação com-

parável, e será prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em quatro dias por semana, conforme o requerimento do trabalhador.

3- O centro pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento do centro, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

4- O trabalhador poderá sempre recorrer aos mecanismos de resolução de litígios emergentes de contratos de trabalho, previsto no capítulo XIII do AE.

5- As situações a que se reporta o número 1 são as seguintes:

a) Trabalhadores com filhos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos;

b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;

c) Trabalhadores-estudantes.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no final do período por que foi concedida, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo inteiro.

CAPÍTULO IV

Avaliação de desempenho

Artigo 9.º

Objetivos

A avaliação de desempenho que constitui uma componente essencial para o alinhamento entre a estratégia e objetivos do centro, e o papel e objetivos de cada trabalhador, tem como finalidade:

a) Avaliar e medir a contribuição efetiva de cada trabalhador;

b) Promover a explicitação clara da contribuição esperada de cada trabalhador no período em causa;

c) Considerar a avaliação de objetivos e a avaliação das competências;

d) Promover a melhoria de desempenho do trabalhador na sua função atual, bem como a preparação e orientação para novas exigências ou responsabilidades que se possam perspetivar;

e) Identificar um plano de ação baseado nas apreciações efetuadas. Daqui, decorrerá a identificação de:

i) Necessidades de desenvolvimento que deverão ser objeto de melhoria e as ações a desencadear para atingir esse objetivo;

ii) Ações de formação específicas, expressando o método de aprendizagem aconselhado.

2- As ações de formação sugeridas pelos avaliadores, devidamente fundamentadas, serão objeto de análise e validação pelo diretor e, se justificadas, serão incluídas no plano de formação a submeter anualmente à aprovação do conselho de administração.

Artigo 10.º

Fatores de desempenho

O modelo de avaliação de desempenho contém o conjunto de fatores de desempenho indicados na grelha de fato-

res que faz parte integrante deste anexo, e que permitem, de forma compreensiva e integrada, operacionalizar a estratégia do centro, estabelecendo o quadro de referência para a monitorização da avaliação contínua de desempenho, quer a nível organizacional, quer individual.

Artigo 11.º

Perfis de competências

1- As competências selecionadas, enquadram o conjunto de competências-chave que traduzem as necessidades da estrutura organizacional, dos processos e funções.

2- O perfil de competências corresponde à seleção de competências universais e específicas que caracterizam a função.

3- O quadro de competências agora selecionadas pode ser objeto de substituição ou aumento, caso se verifique, nos anos subsequentes, essa necessidade, tendo em consideração a evolução da atividade do centro.

Artigo 12.º

Intervenientes

Os intervenientes no processo de avaliação de desempenho são:

1- O avaliado;

2- O avaliador;

3- O diretor do centro;

4- O conselho de administração.

Artigo 13.º

Processo de avaliação

1- O processo de avaliação de desempenho é anual, ocorrendo no mês de Março, e tendo por objeto o trabalho realizado no ano civil imediatamente anterior.

2- Serão avaliados os trabalhadores com mais de seis meses em exercício de funções, independentemente do seu vínculo contratual.

3- Nos casos em que se verifique uma alteração de área de um trabalhador, a sua avaliação deverá caber ao superior hierárquico que, na altura do processo, tenha mais tempo de supervisão.

4- Os trabalhadores são objeto de avaliação e auto avaliação.

5- Cada trabalhador receberá uma nota de avaliação de 1 a 4 (sendo 1 - insuficiente, 2 - suficiente, 3 - bom e 4 - muito bom) resultante da aplicação dos itens considerados no quadro junto ao presente regulamento como anexo V.

Artigo 14.º

Avaliação

1- A avaliação é realizada pelo superior hierárquico e comentada em espaço reservado para o efeito.

2- O avaliado, se assim o entender, poderá fazer uma apreciação sobre a sua avaliação de desempenho em espaço reservado para o efeito.

Artigo 15.º

Autoavaliação

1- Cada trabalhador efetuará uma apreciação da sua pró-

pria atividade, face aos objetivos e níveis de exigência em apreciação.

2- Este regime visa ajustar as expectativas do trabalhador e comparar a sua perceção com a dos superiores hierárquicos.

Artigo 16.º

Formulário de avaliação

O formulário de avaliação utilizado é disponibilizado na intranet e contempla os seguintes campos:

- a) Identificação do departamento;
- b) Identificação do serviço;
- c) Designação da função;
- d) Missão do departamento ou serviço no centro;
- e) Descrição genérica da função;
- f) Localização na estrutura (organograma);
- g) Relação hierárquica na estrutura;
- h) Relação funcional na estrutura;
- i) Fatores - Avaliação;
- j) Fatores - Fundamentos da avaliação.

Artigo 17.º

Reclamação e recurso

1- Os trabalhadores avaliados que queiram recorrer da sua nota devem manifestá-lo formalmente por carta, no prazo de cinco dias, após divulgação dos resultados.

2- A direção deverá analisar o recurso e discuti-lo com o trabalhador durante uma reunião individual.

Artigo 18.º

Confidencialidade

1- O processo de avaliação de desempenho tem carácter confidencial, ou seja, deve ser do estrito conhecimento dos intervenientes.

2- Apenas o avaliador e avaliado poderão ter acesso ao respetivo processo de avaliação de desempenho.

Artigo 19.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Progressão, que constitui a mudança para o escalão de retribuição superior, dentro da mesma categoria profissional;
- b) Promoção, que constitui o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria superior.

Artigo 20.º

Progressão

1- A progressão consiste na mudança para o escalão imediatamente superior dentro da mesma categoria desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) 3 anos de permanência no mesmo escalão;
- b) Avaliação do desempenho no escalão classificada com 1 muito bom e 2 bom durante 3 anos consecutivos.

Artigo 21.º

Promoção

1- A promoção consiste na mudança para o primeiro escalão da categoria imediatamente superior da respetiva carreira.

2- A promoção depende de verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) 4 anos de serviço efetivo na categoria;
- b) avaliação de desempenho classificada com 3 muito bom e 1 bom durante 4 anos consecutivos;
- b) Existência de vaga nos quadros do centro na categoria para a qual vai ser promovido.

ANEXO II

Regulamento de carreiras

Enquadramento profissional

Carreira	Categorias	Definição de funções	Condições de acesso
Técnica superior	Técnico assessor principal	Elabora pareceres e efetua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respetiva; supervisiona e ou realiza estudos e delimita as áreas e a metodologia a utilizar; participa em reuniões para análise de projetos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na conceção e na redação e implementação de projetos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro e fiscal. Licenciatura adequada às funções a exercer.	Experiência profissional comprovada de, pelo menos, quatro anos. Quatro anos de desempenho, três classificados com muito bom e um classificado com bom, na categoria anterior.
	Técnico assessor especialista	Elabora pareceres e efetua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respetiva; supervisiona e ou realiza estudos e delimita as áreas e a metodologia a utilizar; participa em reuniões para análise de projetos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na conceção e na redação e implementação de projetos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro e fiscal. Licenciatura adequada às funções a exercer.	Experiência profissional comprovada de, pelo menos, quatro anos. Quatro anos de desempenho, três classificados com muito bom e um classificado com bom, na categoria anterior.
	Técnico superior especialista	Elabora pareceres e efetua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respetiva; supervisiona e ou realiza estudos e delimita as áreas e a metodologia a utilizar; participa em reuniões para análise de projetos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na conceção e redação e implementação de projetos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer. Experiência profissional comprovada de, pelo menos, quatro anos. Quatro anos de desempenho, três classificados com muito bom e um classificado com bom, na categoria anterior.
	Técnico superior	Elabora pareceres e efetua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respetiva. Participa em reuniões para análise de projetos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na conceção e redação e implementação de projetos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer.
	Técnico superior estagiário	Elabora pareceres e efetua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respetiva. Participa em reuniões para análise de projetos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na redação e implementação de projetos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer. O estágio terá a duração máxima de um ano.
Técnica	Técnico principal	Elabora pareceres e informações de natureza técnica necessária à constituição de programas de ação; analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de dossiers técnicos, tendo em conta a legislação em vigor e redige as conclusões.	Bacharelato adequado às funções a exercer, e ou experiência profissional comprovada de, pelo menos, quatro anos. Quatro anos de desempenho, três classificados com muito bom e um classificado com bom, na categoria anterior.
	Técnico grau II	Analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de dossiers técnicos, tendo em conta a legislação em vigor e redige as conclusões. Prepara dados para fundamentação e tomada de decisões; aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato adequado às funções a exercer, e ou experiência profissional comprovada de, pelo menos, quatro anos. Quatro anos de desempenho, três classificados com muito bom e um classificado com bom, na categoria anterior.
	Técnico grau I	Analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de dossiers técnicos, tendo em conta a legislação em vigor e redige as conclusões. Prepara dados para fundamentação e tomada de decisões; aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato adequado às funções a exercer.
	Técnico estagiário	Prepara dados para fundamentação e tomada de decisões; aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato adequado às funções a exercer. O estágio terá a duração máxima de um ano.

Técnica administrativa	Técnico administrativo principal	Deverá, designadamente, estabelecer prioridades de trabalho específico, marcar entrevistas, preparar relatórios e reuniões e redigir as respetivas atas e assegurar as comunicações entre o seu superior hierárquico e outras pessoas dentro e fora do organismo, ou responsabilizar-se pelo levantamento do relatório e contas, análise de documentos financeiros e sua classificação.	Curso de secretariado de direção, curso de contabilidade e gestão e ou experiência profissional. Quatro anos de desempenho, três classificados com muito bom e um classificado com bom, na categoria anterior.
	Técnico administrativo grau II	Deverá, entre outras, compor textos, cartas em língua nacional e estrangeira, saber utilizar diverso equipamento eletrónico e software de apoio administrativo ou assegurar e interpretar serviços de apoio contabilístico e financeiro, assim como o serviço da área administrativa. Dirigir a tesouraria e coordenar os caixas existentes e situações bancárias.	Curso de secretariado de direção, ou 12.º ano com curso profissional, e ou experiência profissional adequada. Quatro anos de desempenho, três classificados com muito bom e um classificado com bom, na categoria anterior.
	Técnico administrativo grau I	Entre outras, deverá fazer arquivo de documentos, ocupar-se do preenchimento de formulários oficiais relativos ao organismo; verificar assuntos relativos à assiduidade dos trabalhadores: Transcrever e dactilografar textos em língua portuguesa e estrangeira e executar movimentos contabilísticos.	12.º ano de escolaridade, bons conhecimentos de inglês e francês, formação em informática ao nível de utilizador de programas, de tratamento de texto e cálculo, e ou experiência profissional adequada.
Auxiliar	Auxiliar grau II	Realiza, recebe e encaminha chamadas telefónicas, atende o público em geral.	9.º ano de escolaridade, ou equivalente. Quatro anos de desempenho, três classificados com muito bom e um classificado com bom, na categoria anterior.
	Auxiliar grau I	Executa tarefas muito simples, normalmente não especificadas, supondo apenas uma breve adaptação ao posto de trabalho.	9.º ano de escolaridade ou equivalente.

ANEXO III

Tabelas salariais

2014

Carreira técnica superior

Unidade: euros

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico assessor principal	1 903,00	1 998,00	2 093,00	2 188,00	2 283,50
Técnico assessor especialista	1 586,50	1 649,50	1 712,50	1 776,00	1 839,50
Técnico superior especialista	1 269,00	1 332,50	1 396,00	1 459,50	1 523,00
Técnico superior	985,50	1 051,00	1 117,00	1 182,50	1 206,00
Técnico superior estagiário	789,00				

Carreira técnica

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico principal	985,50	1 051,00	1 117,00	1 182,50	1 206,00
Técnico grau II	789,00	841,50	893,50	946,50	998,50
Técnico grau I	592,00	631,00	672,50	710,50	749,50
Técnico estagiário	559,00				

Carreira técnica administrativa

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico administrativo principal	985,50	1 051,00	1 117,00	1 182,50	1 206,00
Técnico administrativo grau II	789,00	841,50	893,50	946,50	998,50
Técnico administrativo grau I	694,00	708,00	721,50	731,00	749,50

Carreira auxiliar

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Auxiliar grau II	592,00	638,00	684,00	729,50	775,50
Auxiliar grau I	510,00	525,00	540,00	555,50	571,50

2015

Carreira técnica superior

Unidade: euros

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico assessor principal	2 010,00	2 110,50	2 210,50	2 311,00	2 412,00
Técnico assessor especialista	1 676,00	1 742,50	1 809,00	1 876,00	1 943,00
Técnico superior especialista	1 340,50	1 407,50	1 474,50	1 541,50	1 608,50
Técnico superior	1 041,00	1 110,00	1 180,00	1 249,00	1 274,00
Técnico superior estagiário	833,50				

Carreira técnica

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico principal	1 041,00	1 110,00	1 180,00	1 249,00	1 274,00
Técnico grau II	833,50	889,00	944,00	1 000,00	1 055,00
Técnico grau I	625,50	666,50	710,50	750,50	792,00
Técnico estagiário	590,50				

Carreira técnica administrativa

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico administrativo principal	1 041,00	1 110,00	1 180,00	1 249,00	1 274,00
Técnico administrativo grau II	833,50	889,00	944,00	1 000,00	1 055,00
Técnico administrativo grau I	733,00	748,00	762,00	772,50	792,00

Carreira auxiliar

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Auxiliar grau II	625,50	674,00	722,50	770,50	819,00
Auxiliar grau I	538,50	554,00	570,50	587,00	604,00

2016

Carreira técnica superior

Unidade: euros

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico assessor principal	2 082,50	2 187,00	2 290,50	2 394,50	2 499,00
Técnico assessor especialista	1 736,50	1 805,50	1 874,50	1 944,00	2 013,50
Técnico superior especialista	1 389,00	1 458,50	1 528,00	1 597,50	1 666,50
Técnico superior	1 078,50	1 150,00	1 222,50	1 294,00	1 320,00
Técnico superior estagiário	863,50				

Carreira técnica

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico principal	1 078,50	1 150,00	1 222,50	1 294,00	1 320,00
Técnico grau II	864,00	921,50	978,00	1 036,50	1 093,00
Técnico grau I	648,50	691,00	736,50	778,00	821,00
Técnico estagiário	612,00				

Carreira técnica administrativa

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico administrativo principal	1 078,50	1 150,00	1 222,50	1 294,00	1 320,00
Técnico administrativo grau II	864,00	921,50	978,00	1 036,50	1 093,00
Técnico administrativo grau I	759,50	775,00	789,50	800,50	821,00

Carreira auxiliar

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Auxiliar grau II	648,00	698,00	748,50	798,50	848,50
Auxiliar grau I	558,00	574,00	591,00	608,00	625,50

Abono para falhas - O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas de 45,00 €.

ANEXO IV
Vencimentos chefias^(a)

Chefias	Vencimento (euros)
Coordenador	2 250,00
Chefe de serviço	1 450,00

^(a) Em regime de comissão de serviço.

ANEXO V

AUTO-AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

DEPARTAMENTO

SERVIÇO

DESIGNAÇÃO ATUAL DA FUNÇÃO: _____

ENQUADRAMENTO NA ESTRUTURA ATUAL

Direção: _____ Departamento: _____

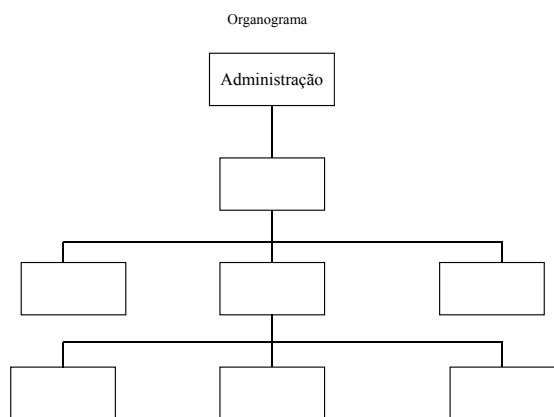
Serviço: _____ Área: _____

Qual a *missão* do seu Departamento ou Serviço no CEFOSAP?

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO

Descrição genérica da Função

LOCALIZAÇÃO NA ESTRUTURA ATUAL



RELAÇÃO HIERÁRQUICA NA ESTRUTURA

Dependência hierárquica (categoria / função e nome)	Número de colaboradores subordinados diretamente
---	--

RELAÇÃO FUNCIONAL NA ESTRUTURA

Dependência funcional (categoria / função e nome)	Número de colaboradores que dependem funcionalmente
---	---

COMPETÊNCIAS

Considerando o nível e eficácia no desempenho das suas funções durante o ano passado, atribua uma das classificações enunciadas, fundamentando-a, o mais objetivamente possível.

Tabela: 1 Muito Bom 2 Bom 3 Suficiente 4 Insuficiente

FATORES/AVALIAÇÃO				
FATORES	1	2	3	4
CONHECIMENTOS PROFISSIONAIS Conjunto de conhecimentos técnico-práticos que o funcionário revela possuir face às exigências da sua função atual.	Excelente nível de conhecimentos no âmbito da função e para além dela. Não necessita de apoio.	Bom nível de conhecimentos permitindo o completo domínio das exigências da função. Raramente necessita de apoio.	Conhecimentos aquém das exigências da função e / ou funções relacionadas. Necessita de apoio frequente.	Preparação muito insuficiente, quer em termos de conhecimentos, quer de experiência. Está muito aquém das exigências da função. Necessita de apoio constante.
AVALIAÇÃO				
CAPACIDADE DE APERFEIÇOAMENTO Interesse e facilidade em adquirir novos conhecimentos, e esforço desenvolvido para corrigir pontos menos conseguidos de desempenho.	Permanentemente interessado. Preocupação constante de auto-aperfeiçoamento e de forma empenhada.	Muito interessado. Procura, voluntariamente, e com empenho, adquirir novos conhecimentos e corrigir pontos fracos de desempenho.	Pouco interessado. Esforça-se pouco para adquirir novos conhecimentos e para corrigir pontos fracos de desempenho.	Desinteressado. Não faz qualquer esforço para adquirir novos conhecimentos, nem para corrigir pontos fracos de desempenho.
AVALIAÇÃO				
MÉTODO DE TRABALHO Capacidade para programar e realizar as tarefas que lhe estão atribuídas, de acordo com as normas e instruções recebidas.	Espírito altamente metódico e ordenado, aplicado na realização do seu trabalho. Respeita escrupulosamente as normas de trabalho estabelecidas e revela preocupação constante pela sua divulgação junto dos colegas de trabalho.	Muito ordenado. Boa capacidade para organizar, programar e realizar o seu trabalho. Respeita integralmente as normas estabelecidas.	Pouco ordenado. Revela deficiências de organização, programação e realização do seu trabalho. Algumas falhas na observância das normas de trabalho estabelecidas.	Desorganizado. Desordenado e sem capacidade para programar e executar de forma adequada o seu trabalho. Falhas graves na observância das normas de trabalho estabelecidas.
AVALIAÇÃO				
QUALIDADE DE TRABALHO Habilidade e perfeição na execução do trabalho dentro dos prazos fixados e a frequência e gravidade dos erros cometidos.	Trabalho de excelente qualidade. Erros praticamente inexistentes, não exigindo qualquer controlo.	Trabalho de boa qualidade. Erros esporádicos, sem gravidade, raramente exigindo controlo.	Trabalho de qualidade deficiente. Erros frequentes e com alguma gravidade, exigindo bastante controlo.	Trabalho de qualidade muito deficiente. Erros constantes e graves, exigindo controlo permanente.
AVALIAÇÃO				

QUANTIDADE DE TRABALHO Rapidez de execução e volume de trabalho produzido, dentro de parâmetros normais estabelecidos (qualidade, higiene e segurança, etc.)	Excelente rapidez de execução. Excede sempre os índices previstos. Excelente volume de produção/trabalho.	Rapidez de execução. Atinge e excede, com frequência, os índices previstos. Bom volume de produção/trabalho.	Lento. Revela dificuldades em cumprir os índices previstos. Deficiente volume de produção/trabalho.	Excessivamente lento. Não cumpre os índices previstos. Volume de produção/trabalho inaceitável.
AVALIAÇÃO				
COOPERAÇÃO E FLEXIBILIDADE Disponibilidade para cooperar com colegas, hierarquias e serviços, tendo em vista satisfazer as necessidades e objetivos do CEFOSAP (polivalência, flexibilidade na organização do trabalho, etc.) compatibilizando estas situações com as do seu posto de trabalho.	Excelente espírito de cooperação, quaisquer que sejam as circunstâncias. Altamente sensibilizado para as necessidades e objetivos do CEFOSAP.	Coopera, facilmente, de forma voluntária, empenhada e espontânea. Reorganiza o seu trabalho para fazer face a estas situações. Revela muito interesse pelas necessidades e objetivos do CEFOSAP.	Coopera apenas quando solicitado, levantando sempre algumas dificuldades. Não reorganiza o seu trabalho para fazer face a estas situações. Revela desinteresse pelas necessidades do CEFOSAP.	Recusa qualquer cooperação. Revela total e completo desinteresse pelas necessidades do CEFOSAP.
AVALIAÇÃO				
INICIATIVA Capacidade para superar dificuldades, procurar soluções válidas e apresentar sugestões de melhoria, desenvolver novas ideias, processos e/ou métodos de trabalho, dentro das possibilidades do CEFOSAP.	Revela grande capacidade e segurança na resolução de todos os tipos de problemas com que se depara no desempenho da sua função. Possui muito boas capacidades de inovação, apresentando sugestões / soluções de grande utilidade e oportunidade para melhorias globais.	Ultrapassa, por si só, dificuldades menores e outras de alguma dificuldade: Apresenta com frequência, sugestões/soluções válidas e participa de forma empenhada, nas inovações e mudanças introduzidas.	Necessita, frequentemente, de apoio para ultrapassar dificuldades elementares, cuja resolução está ao seu alcance. Ausência de soluções / sugestões de melhoria, por sua própria iniciativa. Coloca, por vezes, alguma resistência à inovação e mudança.	Sem capacidade para ultrapassar, por si só, as mais pequenas dificuldades. Ausência de soluções / sugestões para resolução de problemas na sua área. Coloca, quase sempre, forte resistência à inovação e mudança.
AVALIAÇÃO				

FATORES/FUNDAMENTAÇÃO	
FATORES	
CONHECIMENTOS PROFISSIONAIS Conjunto de conhecimentos técnico-práticos que o funcionário revela possuir face às exigências da sua função atual.	
CAPACIDADE DE APERFEIÇOAMENTO Interesse e facilidade em adquirir novos conhecimentos, e esforço desenvolvido para corrigir pontos menos conseguidos de desempenho.	
MÉTODO DE TRABALHO Capacidade para programar e realizar as tarefas que lhe estão atribuídas, de acordo com as normas e instruções recebidas.	
QUALIDADE DE TRABALHO Habilidade e perfeição na execução do trabalho dentro dos prazos fixados e a frequência e gravidade dos erros cometidos.	
QUANTIDADE DE TRABALHO Rapidez de execução e volume de trabalho produzido, dentro de parâmetros normais estabelecidos (qualidade, higiene e segurança, etc.)	
COOPERAÇÃO E FLEXIBILIDADE Disponibilidade para cooperar com colegas, hierarquias e serviços, tendo em vista satisfazer as necessidades e objetivos do CEFOSAP (polivalência, flexibilidade na organização do trabalho, etc.) compatibilizando estas situações com as do seu posto de trabalho.	
INICIATIVA Capacidade para superar dificuldades, procurar soluções válidas e apresentar sugestões de melhoria, desenvolver novas ideias, processos e/ou métodos de trabalho, dentro das possibilidades do CEFOSAP.	

Colaborador:

Nome: _____

Assinatura: _____

Data: _____

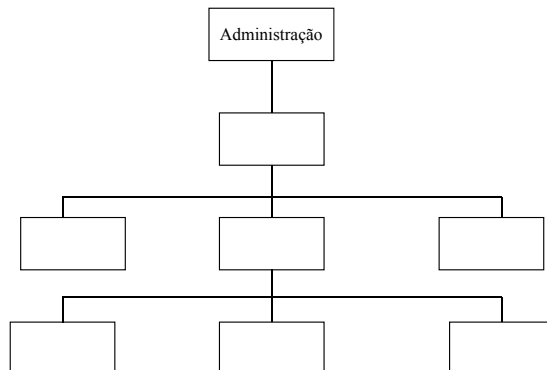
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

DEPARTAMENTO

SERVIÇO

LOCALIZAÇÃO NA ESTRUTURA ATUAL

Organograma



DESIGNAÇÃO ATUAL DA FUNÇÃO: _____

ENQUADRAMENTO NA ESTRUTURA ATUAL

Direção:	Departamento:
Serviço:	Área:

Qual a missão do seu Departamento ou Serviço no CEFOSAP?

RELAÇÃO HIERÁRQUICA NA ESTRUTURA

Dependência hierárquica (categoria / função e nome)	Número de colaboradores subordinados diretamente
--	--

RELAÇÃO FUNCIONAL NA ESTRUTURA

Dependência funcional (categoria / função e nome)	Número de colaboradores que dependem funcionalmente
--	---

DESCRIÇÃO DA FUNÇÃO

Descrição genérica da Função

COMPETÊNCIAS

Considerando o nível e eficácia do trabalhador no desempenho das suas funções durante o ano passado, para cada fator a seguir identificado, atribua uma das classificações enunciadas, fundamentando-a, o mais objetivamente possível.

Tabela: 1 Muito Bom 2 Bom 3 Suficiente 4 Insuficiente

FATORES/AVALIAÇÃO				
FATORES	1	2	3	4
CONHECIMENTOS PROFISSIONAIS Conjunto de conhecimentos técnico-práticos que o funcionário revela possuir face às exigências da sua função atual.	Excelente nível de conhecimentos no âmbito da função e para além dela. Não necessita de apoio.	Bom nível de conhecimentos permitindo o completo domínio das exigências da função. Raramente necessita de apoio.	Conhecimentos aquém das exigências da função e / ou funções relacionadas. Necessita de apoio frequente.	Preparação muito insuficiente, quer em termos de conhecimentos, quer de experiência. Está muito aquém das exigências da função. Necessita de apoio constante.
AVALIAÇÃO				

CAPACIDADE DE APERFEIÇOAMENTO Interesse e facilidade em adquirir novos conhecimentos, e esforço desenvolvido para corrigir pontos menos conseguidos de desempenho.	Permanentemente interessado. Preocupação constante de auto-aperfeiçoamento e de forma empenhada.	Muito interessado. Procura, voluntariamente, e com empenho, adquirir novos conhecimentos e corrigir pontos fracos de desempenho.	Pouco interessado. Esforça-se pouco para adquirir novos conhecimentos e para corrigir pontos fracos de desempenho.	Desinteressado. Não faz qualquer esforço para adquirir novos conhecimentos, nem para corrigir pontos fracos de desempenho.
AVALIAÇÃO				
MÉTODO DE TRABALHO Capacidade para programar e realizar as tarefas que lhe estão atribuídas, de acordo com as normas e instruções recebidas.	Espírito altamente metódico e ordenado, aplicado na realização do seu trabalho. Respeita escrupulosamente as normas de trabalho estabelecidas e revela preocupação constante pela sua divulgação junto dos colegas de trabalho.	Muito ordenado. Boa capacidade para organizar, programar e realizar o seu trabalho. Respeita integralmente as normas estabelecidas.	Pouco ordenado. Revela deficiências de organização, programação e realização do seu trabalho. Algumas falhas na observância das normas de trabalho estabelecidas.	Desorganizado. Desordenado e sem capacidade para programar e executar de forma adequada o seu trabalho. Falhas graves na observância das normas de trabalho estabelecidas.
AVALIAÇÃO				
QUALIDADE DE TRABALHO Habilidade e perfeição na execução do trabalho dentro dos prazos fixados e a frequência e gravidade dos erros cometidos.	Trabalho de excelente qualidade. Erros praticamente inexistentes, não exigindo qualquer controlo.	Trabalho de boa qualidade. Erros esporádicos, sem gravidade, raramente exigindo controlo.	Trabalho de qualidade deficiente. Erros frequentes e com alguma gravidade, exigindo bastante controlo.	Trabalho de qualidade muito deficiente. Erros constantes e graves, exigindo controlo permanente.
AVALIAÇÃO				
QUANTIDADE DE TRABALHO Rapidez de execução e volume de trabalho produzido, dentro de parâmetros normais estabelecidos (qualidade, higiene e segurança, etc.)	Excelente rapidez de execução. Excede sempre os índices previstos. Excelente volume de produção/trabalho.	Rapidez de execução. Atinge e excede, com frequência, os índices previstos. Bom volume de produção/trabalho.	Lento. Revela dificuldades em cumprir os índices previstos. Deficiente volume de produção/trabalho.	Excessivamente lento. Não cumpre os índices previstos. Volume de produção/trabalho inaceitável.
AVALIAÇÃO				
COOPERAÇÃO E FLEXIBILIDADE Disponibilidade para cooperar com colegas, hierarquias e serviços, tendo em vista satisfazer as necessidades e objetivos do CEFOSAP (polivalência, flexibilidade na organização do trabalho, etc.) compatibilizando estas situações com as do seu posto de trabalho.	Excelente espírito de cooperação, quaisquer que sejam as circunstâncias. Altamente sensibilizado para as necessidades e objetivos do CEFOSAP.	Coopera, facilmente, de forma voluntária, empenhada e espontânea. Reorganiza o seu trabalho para fazer face a estas situações. Revela muito interesse pelas necessidades e objetivos do CEFOSAP.	Coopera apenas quando solicitado, levantando sempre algumas dificuldades. Não reorganiza o seu trabalho para fazer face a estas situações. Revela desinteresse pelas necessidades do CEFOSAP.	Recusa qualquer cooperação. Revela total e completo desinteresse pelas necessidades do CEFOSAP.
AVALIAÇÃO				
INICIATIVA Capacidade para superar dificuldades, procurar soluções válidas e apresentar sugestões de melhoria, desenvolver novas ideias, processos e/ou métodos de trabalho, dentro das possibilidades do CEFOSAP.	Revela grande capacidade e segurança na resolução de todos os tipos de problemas com que se depara no desempenho da sua função. Possui muito boas capacidades de inovação, apresentando sugestões / soluções de grande utilidade e oportunidade para melhorias globais.	Ultrapassa, por si só, dificuldades menores e outras de alguma dificuldade: Apresenta com frequência, sugestões/soluções válidas e participa de forma empenhada, nas inovações e mudanças introduzidas.	Necessita, frequentemente, de apoio para ultrapassar dificuldades elementares, cuja resolução está ao seu alcance. Ausência de soluções / sugestões de melhoria, por sua própria iniciativa. Coloca, por vezes, alguma resistência à inovação e mudança.	Sem capacidade para ultrapassar, por si só, as mais pequenas dificuldades. Ausência de soluções / sugestões para resolução de problemas na sua área. Coloca, quase sempre, forte resistência à inovação e mudança.
AVALIAÇÃO				

FATORES/FUNDAMENTAÇÃO	
FATORES	
<p>CONHECIMENTOS PROFISSIONAIS Conjunto de conhecimentos técnico-práticos que o funcionário revela possuir face às exigências da sua função atual.</p>	
<p>CAPACIDADE DE APERFEIÇOAMENTO Interesse e facilidade em adquirir novos conhecimentos, e esforço desenvolvido para corrigir pontos menos conseguidos de desempenho.</p>	
<p>MÉTODO DE TRABALHO Capacidade para programar e realizar as tarefas que lhe estão atribuídas, de acordo com as normas e instruções recebidas.</p>	
<p>QUALIDADE DE TRABALHO Habilidade e perfeição na execução do trabalho dentro dos prazos fixados e a frequência e gravidade dos erros cometidos.</p>	
<p>QUANTIDADE DE TRABALHO Rapidez de execução e volume de trabalho produzido, dentro de parâmetros normais estabelecidos (qualidade, higiene e segurança, etc.)</p>	
<p>COOPERAÇÃO E FLEXIBILIDADE Disponibilidade para cooperar com colegas, hierarquias e serviços, tendo em vista satisfazer as necessidades e objetivos do CEFOSAP (polivalência, flexibilidade na organização do trabalho, etc.) compatibilizando estas situações com as do seu posto de trabalho.</p>	
<p>INICIATIVA Capacidade para superar dificuldades, procurar soluções válidas e apresentar sugestões de melhoria, desenvolver novas ideias, processos e/ou métodos de trabalho, dentro das possibilidades do CEFOSAP.</p>	

Colaborador:

Nome: _____
Assinatura: _____ Data: _____

Avaliador:

Nome: _____
Assinatura: _____ Data: _____

Diretor:

Nome: _____
Assinatura: _____ Data: _____

Administrador:

Nome: _____
Assinatura: _____ Data: _____

Lisboa, 6 de junho de 2014.

Pelo CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional:

Vítor Hugo dos Santos Coelho, na qualidade de mandatário.

Antero Felizardo Lúcio Brotas, na qualidade de mandatário.

Carlos Manuel Simões da Silva, na qualidade de mandatário.

Joaquim José Mendes Dias, na qualidade de mandatário.

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Luis Manuel Belmonte Azinheira, na qualidade de mandatário.

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de junho de 2014, a fl. 154, do livro n.º 11, com o n.º 77/2014, 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 ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul ao contrato coletivo de trabalho entre aquela associação de empregadores e o CESAHT - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo

A ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão ao contrato coletivo de trabalho celebrado entre aquela associação de empregadores e o CESAHT - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2013 e com revisão salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 11, de 22 de março de 2014.

Para efeitos do disposto nos artigos 504.º, número 4, 494.º, número 4, alínea *c*) e artigo 492.º, alíneas *c*) e *g*) do Código do Trabalho, consigna-se que:

a) O setor de atividade profissional de aplicação é o referido no contrato coletivo de trabalho a que se adere, ou seja, a atividade da indústria de tripas (CAE 10110);

b) A área geográfica de aplicação é nacional;

c) A estimativa do número de empregadores abrangidos é de *a* do CCT a que se adere, ou seja, 5;

d) A estimativa do número de trabalhadores abrangidos é de 150.

Lisboa, 10 de abril de 2014.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Vítor Manuel Pinto Aguiar, presidente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, presidente.

Depositado em 26 de junho de 2014, a fl. 154, do livro n.º 11, com o n.º 78/2014, 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

Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE - Constituição

Constituição e estatutos aprovados em 22 de abril de 2014.

Artigo 1.º

(Constituição, denominação e sigla)

É constituída a Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer, que adoptará a sigla ASTE.

Artigo 2.º

(Âmbito)

1- A Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer abrange todos os trabalhadores da Eurocer - Indústria de Sanitários, SA que, estando ligados à empresa por um contrato de trabalho, voluntariamente nela se queiram filiar.

2- A Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer desenvolve a sua actividade exclusivamente no âmbito da empresa Eurocer - Indústria de Sanitários, SA.

Artigo 3.º

(Sede)

A Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer terá a sua sede no Carregado.

Artigo 4.º

(Duração e extinção)

1- A Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer constitui-se por tempo indeterminado.

2- A extinção da Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer só poderá ser deliberada com os votos favoráveis de dois terços dos sócios presentes ou representados sendo que o respectivo património deverá ter como destino uma instituição de caridade ou de solidariedade social da zona do Carregado, a definir na deliberação de extinção.

2- Princípios, objectivos e competências

Artigo 5.º

(Princípios)

1- A Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer rege-se pelos princípios da organização democrática e da independência, no respeito pela Constituição da República Portuguesa, das leis e das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, sendo totalmente independente do Estado, dos partidos políticos e da empresa Eurocer - Indústria de Sanitários, SA, que é empregadora dos sócios da associação.

2- Para garantia da independência, e para além dos impedimentos legais, será vedado o acesso a cargos nos órgãos sociais da associação a membros da administração ou da direcção da Eurocer - Indústria de Sanitários, SA.

Artigo 6.º

(Fins)

A Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer terá como fins principais:

a) Salva-guardar e defender os direitos e os interesses dos seus sócios junto da Eurocer - Indústria de Sanitários, SA e de outras instituições em matéria laboral e social.

b) Contribuir para o progresso socioeconómico da Eurocer - Indústria de Sanitários, SA e dos seus trabalhadores, participando no dia-a-dia da empresa, discutindo problemas, promovendo o diálogo e apresentando soluções.

c) Promover a valorização profissional, social e cultural dos sócios.

d) Apoiar os sócios que se encontrem em situação de carência socioeconómica.

Artigo 7.º

(Competências)

Para a prossecução dos seus fins a Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer terá as seguintes competências:

a) Negociar acordos de empresa.

b) Fiscalizar e exigir a correcta aplicação da legislação la-

boral.

c) Representar os sócios e prestar-lhes apoio em conflitos resultantes das relações laborais.

d) Elaborar, apresentar e negociar propostas com a Eurocer - Indústria de Sanitários, SA, com o intuito de promover o progresso socioeconómico da empresa e dos seus trabalhadores.

e) Definir e cobrar quotizações sindicais e outras receitas que venham a ser definidas.

f) Organizar actividades com vista a promover o espírito de equipa e entreajuda entre os trabalhadores da Eurocer - Indústria de Sanitários, SA, e a obter o empenho de cada um destes na salvaguarda dos seus direitos e na resolução dos problemas dos trabalhadores e da empresa.

g) Organizar actividades com vista à valorização profissional, social e cultural dos sócios.

h) Criar mecanismos de apoio aos sócios que se encontrem em situação de carência socioeconómica.

3- Órgãos sociais

a) Dos órgãos sociais

Artigo 8.º

(Órgãos sociais)

São órgãos sociais da Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer a assembleia-geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 9.º

(Duração do mandato)

O mandato para os órgãos sociais é válido por 4 anos, podendo os seus membros ser reeleitos para o mesmo ou para outro órgão.

Artigo 10.º

(Destituição e substituição de membros)

1- As destituições de órgãos sociais ou de algum dos seus membros só poderão efectuar-se em assembleia geral.

2- Em caso de demissão, destituição ou de perda de qualidade de sócio de um membro de órgão social da associação deverá ser escolhido um substituto por cooptação - devendo manter-se o respeito pelos requisitos do número 2 do artigo 21.º dos estatutos - que cumprirá o que restar do mandato.

3- Em caso de destituição de órgão social deverá ser convocada assembleia geral extraordinária para eleger novos membros para esse órgão social, que cumprirão o que restar do mandato.

b) Da assembleia-geral

Artigo 11.º

(Assembleia-geral)

1- A assembleia-geral é o órgão máximo da Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A assembleia-geral é dirigida pela mesa da assembleia-

geral, composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 12.º

(Competências da assembleia-geral)

Compete à assembleia-geral:

a) Traçar os programas de orientação da actividade da Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer;

b) Eleger os membros da direcção, da mesa da assembleia-geral e do conselho fiscal;

c) Apreciar o relatório da actividade e as contas da direcção.

d) Alterar os estatutos;

e) Deliberar a fusão da Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer com outra associação sindical;

f) Deliberar a adesão ou filiação da Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer a organizações sindicais nacionais ou internacionais;

g) Deliberar a extinção da Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer e definir o destino a dar ao seu património de acordo com o disposto no artigo 4.º, número 2, dos estatutos.

Artigo 13.º

(Reuniões)

1- A assembleia-geral reúne ordinariamente, uma vez por ano até dia 31 de Março, convocada pelo presidente da mesa da assembleia-geral, com o intuito de debater e aprovar o relatório de actividade e as contas apresentadas pela direcção.

2- A assembleia-geral reúne extraordinariamente, convocada pelo presidente da mesa da assembleia-geral, por iniciativa deste, a requerimento da direcção ou a requerimento de um conjunto de sócios não inferior a 10 % da totalidade.

3- A data, o lugar e a ordem de trabalhos são fixadas pelo presidente da mesa da assembleia-geral e comunicados com pelos menos 15 dias de antecedência.

4- A assembleia-geral delibera, salvo o disposto nos números seguintes, por maioria simples, tendo cada sócio o direito a um voto.

5- A alteração de estatutos necessita de ser aprovada com os votos favoráveis de, pelo menos, metade dos sócios presentes ou representados.

6- A adesão ou filiação da Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer em organizações sindicais nacionais ou internacionais necessita de ser aprovada com os votos favoráveis de, pelo menos, dois terços dos sócios presentes ou representados.

7- A extinção da Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer necessita de ser aprovada nos termos do número 2 do artigo 4.º dos estatutos.

c) Da direcção

Artigo 14.º

(Direcção)

1- A direcção é composta por cinco membros dos quais um presidente, três vice-presidentes e um tesoureiro.

2- O presidente da direcção é o presidente da Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer.

Artigo 15.º

(Competências da direcção)

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer em juízo e fora dele, nomeadamente junto da empresa.
- b) Admitir ou rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios.
- c) Dirigir e coordenar toda a actividade da associação de acordo com os estatutos e com as orientações definidas em assembleia-geral.
- d) Elaborar e apresentar anualmente, até 15 de Março, ao conselho fiscal, o relatório de contas do exercício do ano anterior.
- e) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março, à assembleia-geral, o relatório de actividades e as contas, após parecer do conselho fiscal.
- f) Definir o valor da quotização sindical.
- g) Administrar e gerir os fundos da associação.
- h) Discutir, negociar e assinar acordos de empresa.
- i) Declarar a greve e pôr-lhe fim.
- j) Gerir a demais actividade da associação, nomeadamente na vertente de apoio socioeconómico aos sócios.

Artigo 16.º

(Funcionamento)

1- A direcção reunirá sempre que necessário e, obrigatoriamente, uma vez por trimestre.

2- As deliberações da direcção só serão eficazes se estiverem presentes pelo menos 3 membros, deliberando-se por maioria simples e tendo o presidente voto de desempate.

3- A Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer obriga-se com a assinatura do presidente da direcção e de mais um membro da direcção ou com a assinatura de três membros da direcção.

4- Para o expediente corrente é bastante a assinatura de um membro da direcção.

d) Do conselho fiscal

Artigo 17.º

(Conselho fiscal)

O conselho fiscal é constituído por 3 membros: um presidente, um vice-presidente e um vogal.

Artigo 18.º

(Competências do conselho fiscal)

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a contabilidade e a gestão financeira da associação.
- b) Dar parecer sobre o relatório de contas anual.
- c) Apreciar as queixas e reclamações dos sócios respeitantes à associação.
- d) Exercer o poder disciplinar e aplicar as respectivas san-

ções.

Artigo 19.º

(Funcionamento)

O conselho fiscal delibera com os votos favoráveis de pelo menos dois dos seus membros.

e) Das eleições

Artigo 20.º

(Organização das eleições)

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia-geral que deverá:

- a) Marcar e convocar a assembleia eleitoral com 60 dias de antecedência.
- b) Verificar a elegibilidade dos candidatos aos órgãos sociais da associação.
- c) Divulgar as listas candidatas e promover o debate democrático.
- d) Promover a organização dos cadernos eleitorais.
- e) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral.
- f) Promover a constituição das mesas de voto.
- g) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto.
- h) Organizar a contagem dos votos e divulgar os resultados.

Artigo 21.º

(Candidaturas)

1- A apresentação das candidaturas deve ser feita até ao 30.º dia anterior à data designada para as eleições e ser entregue à mesa da assembleia-geral.

2- Para serem aceites as listas deverão cumprir os seguintes requisitos, cumulativos:

a) Ser constituídas por sócios que sejam trabalhadores da Eurocer - Indústria de Sanitários, SA há pelo menos dois anos.

b) Ser constituídas por sócios que desempenhem funções em, pelo menos, três sectores distintos da Eurocer - Indústria de Sanitários, SA.

c) Não incluir membros da administração nem da direcção da Eurocer - Indústria de Sanitários, SA.

3- Nenhum sócio pode ser candidato a mais do que um órgão da associação.

Artigo 22.º

(Votação e eleição)

1- A votação será presencial por escrutínio secreto - não são admitidos votos por correspondência ou por procuração.

2- Serão eleitas as listas que mais votos favoráveis obtinham.

3- Em caso de empate, haverá lugar a nova votação, a ter lugar no espaço de 10 dias, até que se apure a lista vencedora.

4- Os resultados serão obrigatoriamente divulgados discriminando-se o número de votos brancos, os votos nulos e o número de abstenções.

4- Sócios

Artigo 23.º

(Capacidade)

Podem ser sócios da Associação Sindical dos Trabalhadores da Eurocer todos os trabalhadores que estejam ligados à Eurocer - Indústria de Sanitários, SA, por um contrato de trabalho.

Artigo 24.º

(Admissão)

O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos e será feito directamente à associação mediante o preenchimento de um formulário fornecido para o efeito.

Artigo 25.º

(Direitos)

São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais quando no pleno uso dos seus direitos - excepto para os sócios que sejam membros da administração ou da direcção da Eurocer - Indústria de Sanitários, SA.

b) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos estatutos.

c) Apresentar propostas, formular requerimentos e votar nas assembleias gerais.

d) Usufruir de todas as vantagens profissionais, sociais e culturais que resultem da actividade da associação.

Artigo 26.º

(Direito de tendência)

1- É garantido a todos os sócios o direito de tendência, no reconhecimento da existência de diversas correntes de opinião politico-social no interior da associação.

2- A organização de cada tendência é exterior à associação e da sua exclusiva responsabilidade.

3- As diversas correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de intervenção e de participação dos seus aderentes nos órgãos sociais da associação, não podendo, contudo, prevalecer sobre o direito de intervenção e participação de cada associado, individualmente considerado.

4- As formas de participação e de expressão das diferentes correntes de opinião estão sujeitas aos princípios e às regras constantes dos presentes estatutos.

Artigo 27.º

(Deveres)

São deveres dos sócios:

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos.

b) Participar e manter-se informado das actividades da associação.

c) Fortalecer a organização sindical e desenvolver nos locais de trabalho uma actividade militante em defesa dos princípios e fins da associação.

d) Pagar 0,75 % da retribuição base mensal e diuturnida-

des para a quota do sindicato, ou outro valor que a direcção venha a aprovar.

e) Comunicar à associação, no prazo de 10 dias, qualquer alteração da sua situação profissional e de dados de identificação, como o sejam documentos de identificação e contactos.

Artigo 28.º

(Perda da qualidade)

Perdem a qualidade de sócios da associação aqueles que:

a) Peçam a sua demissão por escrito.

b) Deixem, de forma definitiva, de ser trabalhadores da Eurocer - Indústria de Sanitários, SA.

c) Deixem de pagar a quotização sindical por um período superior a três meses, excepto quando deixem, temporariamente, de receber retribuição.

d) Forem expulsos.

Artigo 29.º

(Readmissão)

1- Os sócios da associação que tenham perdido essa qualidade por qualquer dos motivos referidos nas alíneas a) a c) do artigo anterior podem ser readmitidos mediante novo pedido, se cumpridas as respectivas condições.

2- Os sócios da associação que tenham perdido essa qualidade em virtude de terem sido expulsos apenas podem ser readmitidos se a assembleia geral votar favoravelmente a readmissão.

Artigo 30.º

(Disciplina)

1- Comete infracção o sócio que despreze os estatutos e as deliberações do sindicato ou que abandone injustificadamente o exercício das funções para que tiver sido eleito.

2- As infracções serão punidas, consoante o desvalor e a culpa, com repreensão escrita, suspensão até 180 dias ou expulsão, sendo que a sanção de expulsão apenas será aplicada em caso de violação grave de deveres fundamentais.

3- Toda a sanção é aplicada em processo disciplinar escrito, dirigido por um membro do conselho fiscal, gozando o arguido de todos os meios de defesa.

Registado em 18 de junho de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 163 do livro n.º 2.

FNIE - Federação Nacional dos Inspectores do Estado - Constituição

Estatutos aprovados em 22 de maio de 2014.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e natureza

1- A FNIE - Federação Nacional dos Inspectores do Estado é uma associação sindical constituída por tempo indeterminado, dela fazendo parte as organizações representativas dos inspetores integrados na administração pública portuguesa e que nela, livremente, se filiem.

2- Cada carreira de inspeção não se poderá fazer representar por mais do que uma organização representativa.

Artigo 2.º

Organizações fundadoras

São organizações fundadoras da Federação a AIJ - Associação dos Inspectores de Jogos, a AISS - Associação dos Inspectores da Segurança Social, a APIFE - Associação dos Profissionais da Inspeção dos Fundos Europeus, a ASF-ASAE - Associação Sindical dos Funcionários da ASAE e o SIT - Sindicato dos Inspectores do Trabalho.

Artigo 3.º

Âmbito, ação e objeto

1- A FNIE tem como âmbito geográfico o território do estado português.

2- A FNIE é a associação sindical coordenadora das organizações representativas de inspetores, nela filiadas, que defendem e lutam pelos direitos e interesses dos seus associados, assegurando e respeitando a completa autonomia das mesmas, em conformidade com os presentes estatutos.

3- A FNIE tem como objeto a representação e defesa dos interesses das organizações representativas de inspetores integrados na administração pública portuguesa que se encontrem filiados. Para o efeito:

a) Representa coletivamente, face às entidades patronais públicas, em matéria de questões laborais e administrativas, os inspetores associados nas respetivas organizações representativas, que exerçam a sua atividade profissional no estado.

b) Representa os seus filiados em instâncias internacionais, diretamente ou através das organizações representativas internacionais em que se encontre filiada.

Artigo 4.º

Competências

1- São competências da federação, nomeadamente:

a) Negociar, celebrar e outorgar, por delegação das organizações representativas de inspetores suas filiadas, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, para a melhoria das condições retributivas, sócio-profissionais e, em geral, sobre todas as matérias relativas aos direitos e interesses dos inspetores que as organizações filiadas representam;

b) Filiar-se ou cooperar com associações e organizações

sindicais nacionais ou estrangeiras, cujos fins sejam compatíveis com os seus estatutos;

c) Representar os seus membros, por sua delegação, nas organizações internacionais em que estes estejam filiados;

d) Participar na elaboração de legislação de trabalho, acompanhar a sua aplicação e fiscalização;

e) Promover a discussão das alterações legislativas de relevo para os sócios, apresentando aos órgãos competentes as conclusões alcançadas, bem como fazer propostas de criação, modificação e revogação de leis e regulamentos;

f) Participar, nos termos da lei, ou por delegação das organizações suas filiadas, nas atividades de instituições ou organismos, cuja constituição confira direito à participação de organizações representativas de trabalhadores;

g) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses dos seus membros, a seu pedido ou por iniciativa própria;

h) Declarar greve e pôr-lhe termo;

i) Promover, em articulação com as organizações filiadas, à realização de atividades de ocupação dos tempos livres, desportivas, culturais ou outras, a nível nacional;

j) Receber a quotização dos sócios e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão.

2- A FNIE partilha com os seus associados outras competências que lhe sejam cometidas pelo conselho geral.

3- É reconhecida à FNIE legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses coletivos e para a defesa coletiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos filiados que representem.

Artigo 5.º

Sigla e símbolo

1- A FNIE - Federação Nacional dos Inspectores do Estado, usa a sigla FNIE.

2- O símbolo da FNIE é o que for aprovado no conselho geral, sob proposta da direção nacional.

Artigo 6.º

Sede e serviços administrativos

1- A sede social da Federação Nacional dos Inspectores do Estado é em Lisboa.

2- Os serviços administrativos funcionam na sede social ou em alternativa na cidade onde trabalha o presidente da direção nacional.

CAPÍTULO II

Dos objetivos e princípios da FNIE

Artigo 7.º

Objetivos

1- A FNIE tem como objetivo primeiro da sua atividade a defesa e reforço da unidade de todos os inspetores associados nas respetivas organizações representativas que sejam seus membros.

2- A FNIE orienta a sua ação pela defesa dos interesses dos seus associados, pela promoção da carreira dos inspetores

do estado e pela criação de laços de unidade e solidariedade com os demais trabalhadores.

Artigo 8.º

Liberdade sindical e direito de tendência

1- A FNIE rege-se pelos princípios da democracia e liberdade sindicais, ficando assegurado aos associados o direito à participação livre e ativa e à expressão e defesa de ideias e opiniões próprias, sem prejuízo do respeito devido pelas deliberações democraticamente tomadas.

2- É garantido aos associados o direito de se organizarem em tendências, as quais exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela FNIE.

3- Os sócios da FNIE que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos podem constituir tendências sindicais, como formas próprias e plurais de expressão sindical, desde que tenham por base uma concreta e expressamente individualizada conceção de política social ou ideológica inserida no quadro dos limites e dos valores do sindicalismo livre e democrático, da qual constem os seus princípios fundamentais e o correspondente programa de ação.

4- O direito de constituição e de exercício de tendências sindicais tem pressuposto e condição a obrigatoriedade de criação formal, por parte dos interessados, de um agrupamento interno de sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, composto por um número não inferior a 25 % do total dos associados da FNIE.

5- A legitimidade e representatividade da formação/agrupamento de sócios a que se refere o número anterior advirá do seu registo por parte do presidente da mesa do conselho geral, efetuado a requerimento dos interessados, devendo neste ser referenciada a respetiva denominação, bem como a identificação do associado que, nessa estrutura organizativa, tiver sido mandatado para receber e estabelecer contactos no âmbito interno da FNIE e para praticar, em nome e representação da respetiva tendência sindical, atos que expressem a correspondente corrente interna de opinião, devendo ser apensos ao referido requerimento quer os nomes dos sócios que integram a respetiva formação/agrupamento, quer, também, a declaração de princípios e o programa de ação a que se refere o número 3 do presente artigo.

6- As atribuições e competências de qualquer formação interna constituída a coberto do exercício do direito de tendência não podem traduzir-se em atividades ou práticas que comprometam o reforço do sindicalismo democrático e a unidade dos seus associados, nem servir de instrumentalização político-partidária da FNIE, sendo exigível, em qualquer circunstância, que tais formações se abstenham de atos que possam fragilizar a força e coesão sindicais.

7- Cabe à mesa do conselho geral, em reunião conjunta com a direção, decidir não só a conformidade ou desconformidade dos requisitos e pressupostos exigidos para a constituição de formações/agrupamentos destinados ao exercício do direito de tendência, mas também apreciar e decidir sobre a conformidade ou desconformidade dos princípios e do programa de ação das respetivas formações/agrupamentos e

ainda sobre a conformidade ou da desconformidade das suas atividades ou práticas.

8- Das deliberações tomadas caberá recurso para o conselho geral, a interpor pelos interessados no prazo de 8 dias a contar da notificação das correspondentes deliberações, mediante requerimento devidamente fundamentado dirigido ao presidente da mesa do conselho geral, o qual deverá, para o efeito, convocar o conselho geral dentro dos 10 dias subsequentes.

Artigo 9.º

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todas as organizações representativas de inspetores que integram a FNIE.

2- As tendências têm direito:

a) A ser ouvidas pela direção nacional sobre as decisões mais importantes da FNIE, em reuniões por esta convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões da direção nacional e do conselho geral, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos.

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

a) Apoiar as ações determinadas pelos órgãos estatutários da FNIE;

b) Desenvolver, junto dos seus associados, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Artigo 10.º

Autonomia

A FNIE é autónoma face ao estado, aos partidos políticos, às entidades patronais e às instituições religiosas.

Artigo 11.º

Solidariedade sindical

A FNIE defende o princípio da solidariedade entre os trabalhadores a nível internacional e, nesse sentido, procura estabelecer relações de amizade com as organizações sindicais estrangeiras, nomeadamente de profissionais do sector, na base do apoio mútuo, da igualdade e da não ingerência nos assuntos internos de cada uma.

CAPÍTULO III

Dos membros da FNIE

Artigo 12.º

Filiação

1- Podem filiar-se na FNIE as organizações representati-

vas de inspetores que satisfaçam os requisitos mencionados no artigo 1.º.

2- A filiação das organizações representativas de inspetores faz-se a seu pedido.

3- A direção nacional da FNIE delibera, por maioria qualificada, sobre os pedidos de filiação, no prazo máximo de três meses, contados a partir da data da apresentação do referido pedido, remetendo a decisão favorável ao conselho geral para decisão posterior.

4- Constitui motivo de recusa de pedido de filiação, a filiação de qualquer organização cujos princípios sejam incompatíveis com os princípios da FNIE.

5- Por votação de dois terços dos membros, os prazos de deliberação referidos no número 3 podem ser prorrogados por mais três meses ou até à reunião seguinte, respetivamente.

Artigo 13.º

Qualidade de membro filiado

Observado o disposto no artigo anterior, as organizações representativas dos trabalhadores das carreiras de inspeção adquirem a qualidade de membros filiados de pleno direito da FNIE no momento em que satisfaçam o pagamento da primeira quotização.

Artigo 14.º

Direitos

1- São direitos dos membros filiados:

a) Indicar os representantes para os órgãos dirigentes da federação eleitos para o efeito em cada membro filiado;

b) Expressar, junto da FNIE, as posições próprias em todos os assuntos que interessem à sua vida sindical e que se contenham no âmbito dos seus objetivos;

c) Participar coordenadamente com a direção da FNIE na promoção da discussão, a nível nacional, de assuntos do interesse dos inspetores, no âmbito dos objetivos da FNIE;

d) Participar ativamente na vida da federação, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entendem convenientes;

e) Tornar públicas as posições assumidas pelos seus representantes nos órgãos da FNIE;

f) Ser periodicamente informados da atividade desenvolvida pelos órgãos da FNIE;

g) Propor ao conselho geral a destituição da direção nacional, nos termos destes estatutos.

2- A proposta de destituição da direção nacional prevista na alínea g) do número anterior tem de ser subscrita por um mínimo de um terço dos associados.

Artigo 15.º

Deveres

São deveres dos membros filiados:

a) Pagar regularmente a quotização;

b) Cumprir os estatutos e, ressalvado o direito à livre expressão, acatar as deliberações dos órgãos da FNIE e pôr em execução as orientações definidas pela direção nacional;

c) Assegurar a sua efetiva participação nas reuniões dos órgãos federativos;

d) Prestar as informações que, respeitando às próprias organizações representativas dos inspetores, lhes sejam solicitadas pelos órgãos da FNIE no exercício da sua competência, nos termos a definir no regulamento;

e) Assumir os encargos necessários ao bom funcionamento da FNIE e no âmbito das decisões assumidas pelo conselho geral.

Artigo 16.º

Perda da qualidade de membro filiado

1- Perdem a qualidade de membros filiados os associados que:

a) Comuniquem à direção nacional, por escrito a vontade de se desvincularem da FNIE;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses e que, depois de avisadas por escrito, não efetuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da data de receção do aviso;

c) Tenham sido punidas com penas de expulsão.

2- A decisão de perda da qualidade de membro filiado, com fundamento na alínea c) do número 1 deste artigo, compete ao conselho geral, sob proposta da direção nacional.

3- A decisão de expulsão prevista na alínea b) do número 1 deste artigo compete à direção e tem de ser aprovada por maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 17.º

Quotização

1- A quotização devida em cada ano à FNIE é calculada em função do número de associados nas respetivas organizações representativas e o valor da quota por associado é definido pela direção nacional e anualmente revisto.

2- O montante calculado nos termos do número 1 é dividido em 12 prestações mensais iguais, pagando-se cada uma até ao dia 25 de cada mês do calendário.

3- Em situações de exceção, o conselho geral, por proposta da direção nacional, pode definir quotas extraordinárias e a distribuição do respetivo pagamento.

Artigo 18.º

Desvinculação

1- Qualquer associado é livre de se desvincular, a todo o momento, da FNIE.

2- A desvinculação será provisória quando a sua notificação à direção nacional da FNIE não se faça acompanhar de documento comprovativo da sua necessária confirmação pelos órgãos competentes das organizações representativas de inspetores e até à junção desse documento.

3- A desvinculação provisória determina a suspensão imediata do mandato dos representantes da respetiva organização representativa de inspetores nos diversos órgãos da FNIE e da representação daquela por esta.

4- Considera-se de nenhum efeito a desvinculação provisória não confirmada nos 60 dias posteriores à notificação.

5- Quando a desvinculação for definitiva ou em tal transformada, a desvinculação faz cessar o dever da quotização.

Artigo 19.º

Readmissão

Qualquer organização representativa de inspetores pode ser readmitida nas mesmas condições previstas para a filiação, salvo nos casos de expulsão, em que o pedido de readmissão tem de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria absoluta dos membros da direção nacional.

Artigo 20.º

Infrações

As infrações aos presentes estatutos são apreciadas pelo conselho de justiça e a sua punição é proposta pela direção nacional.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos da FNIE

Artigo 21.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais da FNIE:

- a) O conselho geral;
- b) A direção nacional;
- c) O conselho de justiça e fiscal.

SECÇÃO I

Do conselho geral

Artigo 22.º

Funções

O conselho geral é o órgão deliberativo máximo da FNIE, no âmbito das competências que lhe estão atribuídas.

Artigo 23.º

Composição

1- O conselho geral é constituído por representantes eleitos para o efeito em cada organização representativa de inspetores e de acordo com os mecanismos estatutários previstos em cada organização representativa de inspetores filiada.

2- O número de representantes a eleger fixa-se no mínimo de 40 e no máximo de 100.

3- No caso de algum dos filiados na FNIE ter um número de associados superior à soma dos associados de todos os outros, essa organização elege um número de membros igual ao conjunto dos eleitos por todos os outros filiados, não podendo, porém, ter maioria absoluta no conselho geral da federação.

4- A direção nacional participa, sem direito a voto, em termos a definir no seu regimento, nas reuniões do conselho geral.

Artigo 24.º

Competências

1- Compete ao conselho geral:

- a) Apreciar e votar o relatório anual de atividades e contas do exercício apresentadas pela direção nacional;
- b) Proceder à alteração dos estatutos;
- c) Decidir sobre a fusão ou dissolução da FNIE e sobre o destino a dar aos bens existentes;
- d) Eleger, por voto direto e secreto, a direção nacional, a mesa do conselho geral e o conselho de justiça e fiscal;
- e) Aprovar o orçamento anual da FNIE;
- f) Aprovar o plano anual de atividades da FNIE;
- g) Apreciar, discutir e votar todos os assuntos que lhe sejam submetidos pelo conselho de justiça e fiscal ou pela direção nacional;
- h) Decidir relativamente aos conflitos de competências que surjam entre os órgãos sociais da FNIE ou entre esta e os associados;
- i) Destituir os órgãos sociais;
- j) Eleger órgãos provisórios, quando os órgãos eleitos tenham sido destituídos, tenham renunciado ou perdido quórum;
- k) Deliberar sobre a adesão da FNIE a estruturas sindicais ou outras organizações nacionais ou internacionais;
- l) Aprovar o seu regimento, sob proposta do presidente;
- m) Decidir dos recursos interpostos das decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos, ouvido o conselho de justiça e fiscal;
- n) Deliberar sobre a participação, como observadores, de organizações representativas de inspetores não filiadas;
- o) Deliberar sobre a admissão de outras organizações representativas de inspetores na federação, sob proposta da direção nacional;
- p) Deliberar sobre as propostas a apresentar às entidades empregadoras para revisão das convenções coletivas de trabalho, tabelas salariais ou outras matérias com incidência sobre os instrumentos de regulamentação coletiva, bem como autorizar os acordos finais respetivos, que a direção nacional lhe submeta;
- q) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

Artigo 25.º

Votações

1- O conselho geral só pode deliberar validamente quando esteja presente a maioria dos votos representados, em primeira convocatória, e, em segunda convocatória, 30 minutos mais tarde, com o número de representantes presentes.

2- As votações são obrigatoriamente nominais, salvo tratando-se de eleições ou de deliberações sobre matéria de natureza processual, casos em que são secretas.

3- No caso das alíneas b), c) e i) do artigo 24.º, o voto é direto e secreto, exigindo-se maioria qualificada.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples, salvo se for exigida maioria qualificada.

Artigo 26.º

Reuniões

1- O conselho geral reúne:

a) Ordinariamente duas vezes por ano, no último trimestre para aprovação do orçamento e plano de atividades, e no primeiro trimestre para aprovação do relatório de contas;

b) Extraordinariamente sempre que para tal seja convocado.

Artigo 27.º

Funcionamento

1- O conselho geral reúne, ordinariamente, mediante convocação do presidente, por sua iniciativa e extraordinariamente, quando assim o requeiram, nos termos estatutários:

a) A direção nacional;

b) 10 % ou 200 associados.

2- Os requerimentos para convocação do conselho geral são dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa e deles devem constar sempre os motivos que os determinam, a sua fundamentação estatutária, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

3- A convocação é feita mediante aviso remetido às organizações filiadas e publicado, com a antecedência mínima de 30 dias, em pelo menos, um dos jornais de informação diária nacional, com a indicação do dia, hora, local e ordem de trabalhos.

4- O mandato dos representantes eleitos nos termos do artigo 23.º mantém-se até à eleição de novos representantes, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na organização pelo qual haviam sido eleitos, caso em que esta pode eleger substitutos, notificando, em prazo útil, o presidente da mesa.

SECÇÃO I - A

A mesa do conselho geral

Artigo 28.º

Composição

1- A mesa do conselho geral é composta por cinco membros efetivos, um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários, tendo o presidente voto de qualidade.

2- O presidente da mesa do conselho e o da direção nacional não podem pertencer à mesma organização representativa de inspetores.

3- Os vice-presidentes assumem, sucessivamente, as funções do presidente em caso de impedimento deste.

4- As funções de presidente, dos vice-presidentes e dos dois secretários serão ocupadas de forma rotativa e, respetivamente, pela seguinte ordem: SIT, ASF-ASAE, AISS, APIFE, AIJ.

SECÇÃO II

Direção nacional

Artigo 29.º

Composição

1- A direção nacional é o órgão executivo e de direção da FNIE composto por elementos eleitos pelas organizações filiadas, assegurando-se, na medida do possível, um representante de cada organização filiada, com um mínimo de 5 a até um máximo de 10 membros efetivos, com o mesmo número suplentes.

2- Na sua primeira reunião, a direção nacional deverá eleger entre si um presidente e os restantes como vice-presidentes, sendo um dos vice-presidentes o tesoureiro e outro secretário.

3- As funções de presidente serão ocupadas de forma rotativa pela seguinte ordem: AIJ, AISS, APIFE, ASF-ASAE e SIT.

4- Os representantes de novas organizações filiadas serão integrados na rotatividade mencionada no número anterior, sendo que só após todas as organizações fundadoras tiverem ocupado uma vez o cargo de presidente, poderão assumir esta função.

5- A direção nacional é eleita por um período de dois anos.

6- A direção nacional pode eleger um secretário-executivo, de entre os vice-presidentes, no qual poderá delegar as suas competências.

Artigo 30.º

Competências

Compete à direção nacional:

a) Representar a FNIE em juízo e fora dele;

b) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical da FNIE de acordo com os princípios e as normas definidas nos presentes estatutos e com as orientações emanadas do congresso;

c) Outorgar, por si próprio e, quando para tal tiver sido mandatado, em representação das organizações filiadas, as convenções coletivas de trabalho;

d) Elaborar, sob proposta do presidente, e aprovar a proposta do plano anual de atividades e o orçamento anual;

e) Executar o plano de atividades, assim como as deliberações do conselho geral;

f) Participar, nas reuniões negociais com o governo e com as entidades patronais;

g) Adquirir ou locar os bens necessários ao funcionamento da FNIE;

h) Adotar formas de luta e declarar greve quando tal se torne indispensável para a defesa dos interesses dos associados;

i) Propor ao conselho geral quotizações extraordinárias, bem como a definição das suas condições de pagamento, por parte de cada associado;

j) Solicitar ao conselho de justiça e fiscal a instrução de processos disciplinares e a realização de inquéritos;

k) Decidir sobre os pedidos de filiação, submetendo os aprovados à ratificação do conselho geral;

l) Propor ao conselho geral a expulsão de associados, com a devida fundamentação estatutária;

m) Propor e submeter à aprovação do conselho geral a atualização de quotas ordinárias e eventuais orçamentos extra-

ordinários;

n) Elaborar, sob proposta do presidente, o relatório anual de atividades e as contas do exercício e submetê-los ao conselho geral;

o) Requerer ao presidente da mesa do conselho geral a sua convocação, propondo-lhe a ordem de trabalhos;

p) Propor ao conselho geral a adesão a estruturas sindicais nacionais ou internacionais;

q) Assegurar ao presidente da mesa do conselho geral as condições logísticas e materiais necessárias ao seu trabalho, dentro dos condicionalismos orçamentais da FNIE;

r) Elaborar a proposta de alteração de estatutos a submeter ao conselho geral;

s) Elaborar a proposta de regimento do conselho geral, que definirá o número de delegados a eleger e regulará a disciplina de funcionamento do conselho e os poderes, atribuições e deveres dos respetivos membros e órgãos;

t) Propor ao conselho geral a fusão ou dissolução da FNIE;

u) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

Artigo 31.º

Votações e deliberações

1- Todas as votações realizadas no decurso das reuniões da direção nacional são obrigatoriamente nominais, constando da respetiva ata a forma como votou cada membro da direção nacional em cada deliberação tomada, exceto quando a deliberação for tomada por unanimidade.

2- As deliberações da direção nacional serão tomadas por maioria simples dos membros presentes, salvo nos casos pontuais em que este estatuto exija uma maioria qualificada.

Artigo 32.º

Forma de obrigar

Para obrigar a FNIE são necessárias as assinaturas de dois membros da direção, sendo uma, a do presidente e outra, a do tesoureiro.

Artigo 33.º

Funcionamento

1- A direção reúne mensalmente ou sempre que o presidente a convoque por sua iniciativa ou a pedido da maioria dos elementos que a compoñham.

2- As reuniões da direção nacional são convocadas pelo presidente com a antecedência de pelo menos cinco dias, por carta ou correio eletrónico dirigido a cada um dos seus membros, indicando o dia, a hora e local e a ordem de trabalhos da reunião.

3- A direção só pode deliberar validamente com a presença simultânea da maioria dos seus membros em primeira convocatória ou 30 minutos mais tarde com qualquer número de membros.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

SECÇÃO III

Conselho de justiça e fiscal

Artigo 34.º

Composição

1- O conselho de justiça e fiscal é composto por cinco membros efetivos e cinco suplentes oriundos, sempre que possível, de organizações filiadas diferentes, eleitos de entre os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Na sua primeira reunião, o conselho de justiça e fiscal deverá eleger entre si um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais.

3- As funções de presidente, relator, secretário e vogais serão ocupadas de forma rotativa e, respetivamente, pela seguinte ordem das organizações fundadoras: APIFE, AISS, AIJ, SIT, ASF-ASAE.

Artigo 35.º

Competências

1- Compete ao conselho de justiça e fiscal:

a) Realizar por solicitação da direção nacional inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares, bem como neles proferir, através do seu presidente, a respetiva decisão;

b) Apreciar em reunião ordinária, em cada semestre, as contas apresentadas pela direção nacional relativas ao semestre ou ao ano civil;

c) Emitir parecer sobre as contas anuais a enviar à direção;

d) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

Artigo 36.º

Reuniões

1- O conselho de justiça e fiscal reúne mediante convocatória do seu presidente ou sempre que a maioria dos seus membros assim o requeiram.

2- Para que o conselho de justiça e fiscal possa validamente reunir e deliberar é necessária a presença simultânea da maioria dos seus membros em primeira convocatória ou trinta minutos mais tarde com qualquer número de membros.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 37.º

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar reside no conselho de justiça e fiscal, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da FNIE e aplicar as penas disciplinares aos membros filiados.

2- Nenhuma pena pode ser aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de justiça e fiscal.

3- Instaurado o processo, será enviada ao infrator, por carta registada com aviso de receção, nota de culpa discriminando os factos por que é acusado e indicando as normas violadas.

4- O infrator poderá contestar por escrito a nota de culpa

no prazo de vinte dias após a receção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem com apresentar testemunhas.

5- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

Artigo 38.º

Penas disciplinares

1- Aos membros da FNIE podem ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Multa pecuniária;
- d) Expulsão.

2- A repreensão escrita será aplicada a quem praticar atos violadores do previsto nas alíneas a) e c) do artigo 15.º dos presentes estatutos;

3- A suspensão será aplicada, graduadamente, a quem praticar atos violadores do previsto na alínea d) do artigo 15.º dos presentes estatutos ou tiver sido já condenado, nos três anos anteriores, a pena de repreensão escrita;

4- A multa pecuniária será aplicada em caso de reincidência da pena de repreensão escrita e de violação do previsto na alínea b) do artigo 15.º dos presentes estatutos;

5- Incorrem em pena de expulsão os membros da FNIE que pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da FNIE ou não acatem, reiteradamente, as deliberações legítimas da FNIE.

CAPÍTULO VI

Exercício de cargos dirigentes

Artigo 39.º

Gratuidade

O exercício de qualquer cargo na FNIE é gratuito.

Artigo 40.º

Reembolso

1- Os membros de todos os órgãos da FNIE são reembolsados pelas organizações representativas a que pertencem, pelas perdas de salários, despesas de deslocação e estada e alimentação resultantes da sua presença em reuniões dos órgãos da FNIE, quando para o efeito devidamente convocados.

2- O disposto no número anterior é ainda aplicável aos membros dos órgãos da FNIE quando em representação da mesma ou quando integrem comissões de trabalho determinadas pelos órgãos competentes.

3- As despesas referidas nos números anteriores podem ser suportadas pela FNIE, desde que tal seja determinado pelo direção nacional e exista cabimento orçamental.

Artigo 41.º

Duração dos mandatos

A duração dos mandatos dos membros dos órgãos da FNIE é de dois anos, sem prejuízo de deverem manter as suas funções até à eleição ou designação dos titulares dos mesmos órgãos para o mandato subsequente.

CAPÍTULO VII

Fundos e resultados de exercício

Artigo 42.º

Fundos

1- A FNIE possui um fundo de reserva cuja finalidade é fazer face a encargos imprevistos ou à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício e cuja afetação anual não pode ser inferior a 10 % do saldo do exercício.

2- Podem ser criados outros fundos por deliberação da direção nacional, nomeadamente sob proposta do conselho de justiça e fiscal.

3- Os fundos previstos neste artigo, bem como os que venham a ser criados ao abrigo do número 2, só podem ser afetados a outro fim, mediante autorização da direção nacional.

CAPÍTULO VIII

Dissolução ou extinção

Artigo 43.º

Procedimentos e atribuições dos bens

1- A convocatória do conselho geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução da FNIE tem de ser publicada com a antecedência mínima de 90 dias corridos.

2- A deliberação sobre a dissolução carece de voto favorável de três quartos dos membros presentes.

3- A proposta de dissolução tem de definir objetivamente os termos em que esta se processa, não podendo, em caso algum, os bens da FNIE serem distribuídos pelos associados.

4- No caso de dissolução ou extinção, os bens da FNIE devem ser atribuídos a entidades sem fins lucrativos.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 44.º

Eleições nos membros filiados

Sempre que haja eleições em qualquer organização associada, é de imediato comunicado o resultado das mesmas ao presidente da mesa do conselho geral e à direção nacional.

Artigo 45.º

Assembleia constituinte e primeira eleição dos órgãos sociais

1- A assembleia constituinte é constituída por todos os inspetores da AIJ - Associação dos Inspetores de Jogos, da AISS - Associação dos Inspetores da Segurança Social, da APIFE - Associação dos Profissionais da Inspeção dos Fundos Europeus, da ASF-ASAE - Associação Sindical dos Funcionários da ASAE e do SIT - Sindicato dos Inspetores do Trabalho presentes ou representados, na data e hora designada, e publicitada para a sua realização.

2- A mesa da assembleia constituinte é constituída pelo presidente e quatro vogais, eleitos no ato.

3- A mesa da assembleia constituinte exerce as funções da direção nacional até às primeiras eleições a realizar no prazo de seis meses após a publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A mesa da assembleia constituinte extingue-se com a posse da mesa do conselho geral.

Artigo 46.º

Casos omissos

1- Os casos omissos nos presentes estatutos são resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

2- Sobre as dúvidas na interpretação dos presentes estatutos, pronuncia-se o conselho de justiça e fiscal.

Regulamento eleitoral anexo aos estatutos da Federação Nacional dos Inspetores do Trabalho

Artigo 1.º

(Capacidade eleitoral)

1- São eleitores da federação todos os sócios das organizações representativas de inspetores que integram o conselho geral.

2- Só podem ser eleitos os associados dos membros que se encontrem filiados na federação há mais de seis meses e que se achem no pleno gozo dos seus direitos nos termos estatutários.

3- Até quinze dias após o envio do aviso convocatório, a mesa do conselho geral divulgará a relação nominal dos sindicatos que satisfazem o disposto no número anterior.

4- Para efeitos do que dispõe o número 2, consideram-se no pleno gozo dos seus direitos os sindicatos que não devam quotização por período superior ao mês que antecede o da realização do conselho geral.

Artigo 2.º

(Organização do processo eleitoral)

A organização do processo eleitoral compete à mesa do conselho geral que, para o efeito:

a) Dirigirá e organizará todo o processo eleitoral, devendo ser constituída uma comissão eleitoral composto pelo presidente da mesa e um membro de cada uma das listas candidatas.

b) Procederá à receção e verificação da conformidade das

candidaturas formalizadas pelas organizações representativas de inspetores filiadas;

c) Apreciará e deliberará sobre as reclamações que lhe sejam apresentadas;

d) Promoverá a elaboração das listas de candidatura aos diferentes órgãos associativos, que enviará a todos os membros, juntamente com o processo de candidatura até 8 dias antes da realização do ato eleitoral;

f) Promoverá a realização dos boletins de voto para o ato eleitoral de acordo com as disposições do presente regulamento.

Artigo 3.º

(Apresentação e condições de candidatura)

1- Salvaguardado o disposto no artigo 8.º, cada membro pode propor candidatos a todos os órgãos associativos, em impresso próprio e uniforme fornecido pela mesa do conselho geral, porém, uma única candidatura por órgão, com exceção das situações em que esteja prevista a eleição de um suplente.

2- Da candidatura, constará a denominação do membro proponente, o órgão objeto de candidatura e o nome do candidato.

Artigo 4.º

(Formalização das candidaturas)

As candidaturas serão apresentadas pelas direções das organizações representativas de inspetores, no impresso a que se refere o número 1 do artigo 3.º e nos termos do respetivo número 2, visado sobre o carimbo em uso nessa organização e assinado pelo próprio candidato.

2- O impresso a que se refere o número 1 do artigo 3.º será remetido a todos os membros conjuntamente com o aviso convocatório.

Artigo 5.º

(Prazo para entrega de candidaturas)

1- As candidaturas deverão ser enviadas ao presidente da mesa do conselho geral da federação, de preferência sob risto ou através de correio eletrónico, até ao 10º dia anterior ao designado para o ato eleitoral.

2- Serão também consideradas as candidaturas recebidas até 48 horas depois, desde que do respetivo sobrescrito conste carimbo dos correios com data anterior ao limite fixado no número 1.

3- As listas aceites e o respetivo programa de ação deverão estar afixados em lugar visível na sede da FNIE pelo prazo mínimo de 8 dias.

Artigo 6.º

(Candidaturas insuficientes)

1- Não tendo sido apresentadas candidaturas suficientes para qualquer dos órgãos, a mesa do conselho geral promoverá de imediato contactos com os membros que não apresentaram candidaturas, no sentido de suprir esta lacuna.

2- Não resultando positivas as ações referidas no número

ro anterior, poderão as organizações interessadas apresentar candidaturas a despeito do disposto no número 1 do artigo 3.º.

Artigo 7.º

(Data do ato eleitoral)

1- Salvo caso de força maior, devidamente justificado, as eleições terão lugar até 30 de março do ano imediato ao termo do mandato dos órgãos associativos, considerando-se o mandato sempre iniciado em 1 de Janeiro daquele ano.

2- Eleições intercalares, qualquer que tenha sido o motivo que as determinou, terão sempre lugar até 45 dias após a deliberação ou ação que as motivou, salvo se os estatutos dispuserem de forma diversa.

Artigo 8.º

(Adiamento do ato eleitoral)

Em resultado das ações previstas no artigo 6.º, o ato eleitoral poderá ser adiado, por uma só vez, pelo período máximo de 30 dias, sem prejuízo de se manterem válidos os restantes prazos fixados neste regulamento, que não impeçam o cumprimento do citado artigo 6.º.

Artigo 9.º

(Características dos boletins de voto)

1- Haverá um boletim de voto de cor diferente para cada um dos órgãos associativos.

2- Os boletins de voto terão formato retangular e dimensões uniformes, serão de papel liso, não transparente, sem marcas ou sinais exteriores e conterão impressos ou datilografados a designação dos órgãos associativos, os nomes dos candidatos e respetivas organizações proponentes, por esta ordem.

3- Além do disposto no número anterior, os boletins de voto conterão à frente de cada um dos candidatos um quadrado destinado a nele ser aposta uma cruz que significará o sentido de voto favorável do eleitor.

4- Os candidatos a cada órgão associativo figurarão no correspondente boletim de voto pela ordem de entrada da respetiva candidatura, sendo o modelo definitivo enviado a todos os membros nos dez dias que antecedem o ato eleitoral.

Artigo 10.º

(Ordem do dia e duração do ato eleitoral)

1- O dia das eleições será reservado, exclusivamente, para a realização do ato eleitoral, não podendo nessa data ser tratado, discutido ou submetido a deliberação qualquer outro assunto.

2- O ato eleitoral terá a duração previamente fixada, que constará do aviso convocatório, podendo, porém, terminar logo que, comprovadamente, todos os eleitores tenham votado.

Artigo 11.º

(Mesa de voto)

A mesa de voto será constituída pelos membros da mesa

do conselho geral.

Artigo 12.º

(Formas de votação)

1- O voto eleitoral é secreto e será realizado em simultâneo para os três órgãos eletivos, procedendo-se ao apuramento pela ordem seguinte:

- a) Mesa do conselho geral;
- b) Direção nacional;
- c) Conselho de justiça e fiscal.

2- A ordem de votação corresponderá à da lista de presenças no conselho geral.

Artigo 13.º

(Votos nulos)

Consideram-se nulos os votos cujos boletins não respeitarem as condições do artigo 9.º, que se apresentem com todos os quadrados referidos no número 3 daquele artigo em branco ou com votos em número superior aos da composição do órgão associativo votado, ou riscados, com inscrições, alterações da matéria impressa ou nomes riscados.

Artigo 14.º

(Apuramento)

1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á ao apuramento final, ordenando-se os candidatos pelo número de votos obtidos e, salvaguardado o disposto no artigo 15.º do presente regulamento, considerar-se-ão eleitos os candidatos que em cada órgão tiverem recolhido maior número de votos.

2- Ao resultado da votação corresponderão, por ordem decrescente, os cargos a que se referem os artigos 28.º, 29.º e 34.º dos estatutos.

Artigo 15.º

(Empate e desempate)

Eventuais empates serão resolvidos, caso a caso, através de novas votações com a participação dos representantes presentes, apresentando-se a escrutínio somente os candidatos empatados e até que resulte um desempate.

Artigo 16.º

(Proclamação)

Após o apuramento final o presidente da mesa do conselho geral proclamará eleitos os candidatos mais votados e mandará constar da ata respetiva.

Artigo 17.º

(Recurso)

1- O requerimento relativo a algum recurso interposto com fundamento em alegadas irregularidades do ato eleitoral deverá ser apresentado ao presidente da mesa do conselho geral, no prazo máximo de 3 dias, incluindo o dia imediato ao da realização daquele ato.

2- Admitido o recurso, será concedido prazo não inferior

a 5 nem superior a 8 dias, para que o recorrente apresente provas respeitantes aos fundamentos do recurso, considerando-se este deserto se tal se não verificar dentro do respetivo prazo.

3- Cumprido o disposto no número anterior relativamente à apresentação de provas, e sendo estas admitidas, será convocada assembleia extraordinária, que decidirá em última instância interna.

4- Julgado procedente o recurso, o ato eleitoral será repetido na totalidade, no prazo máximo de 30 dias, concorrendo as mesmas listas com as eventuais alterações que forem introduzidas em virtude do recurso.

5- O recurso tem efeitos suspensivos dos resultados do ato eleitoral.

Artigo 18.º

(Posse)

1- Os eleitos consideram-se em exercício a partir da posse, que deverá ter lugar entre o 4.º dia e o 10.º dia posteriores à data da realização do ato eleitoral.

2- Para os devidos efeitos, a lista identificativa dos membros dos órgãos associativos, bem como fotocópia autenticada da ata da assembleia eleitoral serão enviadas pelo presidente da mesa do conselho geral aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Registado em 24 de junho de 2014, ao abrigo do artigo 316.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 44, a fl. 163 do livro n.º 2.

FNE - Federação Nacional da Educação - Alteração

Alteração aprovada em 17 e 18 de maio de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2010.

Artigo 2.º

Âmbito e objecto

- 1-
- 2- A FNE tem como objeto a representação e defesa dos interesses dos sindicatos filiados, de docentes e de outros trabalhadores que exercem a sua atividade profissional no setor da educação, da investigação científica e cultural e na formação profissional filiados nesses sindicatos; para o efeito:
 - a)
 - b)
 - c) promove e disponibiliza serviços de apoio nas áreas social, cultural, da saúde, da segurança social e de formação profissional.
- 3-

Artigo 5.º

(Objetivos)

- 1-

- 2-
- 3-
- 4- A FNE tem ainda por objetivo a promoção e a disponibilização de serviços de apoio nas áreas social, cultural, da saúde, da segurança social e de formação profissional.

Artigo 15.º

(Quotização)

1- A quotização devida em cada ano à FNE é calculada em função do número de associados dos sindicatos filiados e o valor da quota por associado definido pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, e anualmente revisto.

- 2-
- 3-

Artigo 21.º

(Composição)

- 1-
- a)
- b)
- c)
- d)
- 2- O número de delegados ao congresso a eleger, a designar e por inerência, no mínimo de 200 e no máximo de 500, é definido no regulamento do congresso.

- 3-
- 4-
- 5-

6- O número de delegados a designar pelas direções dos sindicatos filiados é definido no regulamento do congresso.

Artigo 22.º

(Funcionamento)

1- O congresso reúne, ordinariamente, mediante convocação do presidente da mesa do congresso e do conselho geral, de 4 em 4 anos, e, extraordinariamente, quando assim o requerirem, nos termos estatutários:

- a)
- b)
- c)

2- As reuniões ordinárias do congresso são convocadas pelo presidente da mesa do congresso e do conselho geral, ouvido o secretariado nacional.

3- Os requerimentos para convocação de reunião extraordinária do congresso são dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa e deles devem constar sempre os motivos que os determinam, a sua fundamentação estatutária, bem como a respetiva ordem de trabalhos, que não pode ser alterada.

4- Com vista à preparação do congresso, o conselho geral aprovará o respetivo regulamento, com antecedência não inferior a 60 dias.

5- Com antecedência não inferior a 30 dias, o conselho geral aprovará a proposta de regimento do congresso.

6- O regulamento regulamenta a organização temporal do congresso, determina as datas de apresentação das propostas relativas a cada um dos pontos da ordem de trabalhos e de-

termina ainda a distribuição dos delegados pelos sindicatos filiados, o seu prazo de eleição e o prazo da sua comunicação ao presidente da mesa do congresso e do conselho geral.

7- O regimento, aprovado como proposta, em conselho geral, é ratificado no primeiro ponto da ordem de trabalhos do congresso, define as regras de funcionamento do congresso, em termos de horário, uso da palavra e formas de votação.

8- Anterior 5 do artigo 22.º.

9- Anterior 6 do artigo 22.º.

10- Anterior 7 do artigo 22.º.

Artigo 23.º

(Competências)

- 1-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)

2- O congresso, no que se refere à alínea b) do número 1, delega no conselho geral a competência para a correcção de qualquer erro de escrita verificado nestes estatutos (como tal se considerando os erros manifestos de numeração, remissões ou erros ortográficos), bem como a competência para, após proposta do secretariado nacional, conforme previsto na alínea x) do número 1 do artigo 26.º, deliberar sobre qualquer alteração dos estatutos que se justifique para sanar alguma nulidade imputada, a algum(uns) artigo(s) dos mesmos, ao abrigo do controlo previsto na alínea b) do número 4 e do número 5 do artigo 447.º e no artigo 449.º do Código do Trabalho.

Artigo 25.º

(Composição)

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

6- Os membros do secretariado nacional podem participar, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral.

Artigo 26.º

(Competências)

- 1-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

- g)
- h)
- i)
- j)
- l)
- m)
- n) Aprovar o regulamento e a proposta de regimento do congresso, de acordo com o previsto nos artigos 21.º e 22.º;
- o)
- p)
- q)
- r)
- s) Autorizar o secretariado nacional a adquirir ou alienar os imóveis ou veículos que se mostrem indispensáveis às necessidades da FNE;
- t)
- u)
- v)
- x)
- y) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.
- 2-

Artigo 29.º

(Convocação)

1- As reuniões ordinárias do conselho geral são convocadas pelo presidente através de correio eletrónico dirigido a cada um dos seus membros e enviada com um mínimo de oito dias de antecedência, com conhecimento aos presidentes dos sindicatos filiados, indicando o dia, hora do início e encerramento, local da reunião e sua ordem de trabalhos.

- 2-

Artigo 32.º

(Competências)

- 1-
- a) Orientar os trabalhos do congresso e do conselho geral, no primeiro caso de acordo com o regimento ratificado pelo congresso, e no segundo caso de acordo com o regulamento que aquele vier a aprovar nos termos destes estatutos;
- b)
- 2-
- a)
- b)
- c) Elaborar e propor ao conselho geral, para aprovação, o seu regulamento interno;
- d)

3- O presidente da mesa do congresso e do conselho geral é membro do secretariado nacional, com direito a voto.

Artigo 33.º

(Composição)

- 1- O secretariado nacional é o órgão executivo e de direcção da FNE composto por elementos eleitos, por inerência e avocados.
- 2-
- 3-

a) membros eleitos em congresso:

- 1 Secretário-geral;
- Um mínimo de um vice secretário-geral;
- Doze secretários nacionais;
- Um membro suplente por cada sindicato membro.

b) Até 5 secretários nacionais avocados pelo secretariado nacional, sob proposta do secretário geral.

4- (Eliminado.)

5- (Eliminado.)

6- Passa a número 4 do artigo 33.º, com alterações.

Os presidentes ou secretários-gerais dos sindicatos filiados na FNE, que não estejam incluídos nas alíneas a) e b) do número 3, são membros, por inerência, do secretariado nacional.

7- (Eliminado.)

Artigo 34.º

(Competências)

Compete ao secretariado nacional:

- a)
- b)
- c) Outorgar, por si próprio e em representação dos sindicatos filiados, os instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho;
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j) Adquirir ou alienar, mediante expressa autorização do conselho geral, os bens imóveis ou veículos que se mostrem indispensáveis às necessidades da FNE, segundo critérios de economicidade;
- l)
- m) Propor ao conselho geral os valores das quotizações ordinárias e das quotizações extraordinárias, bem como a definição das suas condições de pagamento, por parte de cada sindicato filiado;
- n)
- o)
- p)
- q)
- r)
- s)
- t)
- u)
- v)
- x)
- z)
- aa)

ab) Elaborar e aprovar contratos de solidariedade de acordo e, nos termos previstos no artigo 16.º;

ac) Elaborar as propostas de regulamento e de regimento do congresso a submeter à aprovação do conselho geral, que definirão a disciplina de funcionamento do congresso e o número de delegados a eleger nos termos do número 2 do

artigo 21.º;

ad) Propor ao congresso a fusão ou a dissolução da FNE, acompanhado do parecer do conselho geral;

ae) Exercer as demais competências previstas nos estatutos;

af) Avocar os membros do secretariado nacional que o secretário geral lhe propuser, em cumprimento da alínea b) do número 3 do artigo 33.º.

Artigo 36.º

(Funcionamento)

1- O secretariado nacional reúne, em princípio, uma vez por mês, com exceção do mês de agosto, ou sempre que o secretário-geral o convoque, por sua iniciativa ou a pedido dos representantes de 2 sindicatos filiados.

2- As reuniões do secretariado nacional são convocadas pelo secretário-geral com a antecedência de, pelo menos, 5 dias, por correio eletrónico dirigido a cada um dos seus membros, indicando o dia, a hora de início e de encerramento, o local da reunião e a ordem de trabalhos.

3-

4- O secretariado nacional só pode deliberar validamente quando esteja presente a maioria dos seus membros, em primeira convocatória, ou, meia hora mais tarde, com qualquer número de membros, salvaguardada a participação de representantes de, pelo menos, metade dos sindicatos filiados.

CAPÍTULO VI

Das receitas, dos fundos e resultados do exercício

Artigo 45.º-A

(Das receitas)

São receitas da FNE:

a) Os valores cobrados como quotizações ordinárias e extraordinárias;

b) Os subsídios, financiamentos, doações e outras receitas que sejam postos à sua disposição, por pessoas individuais ou coletivas, nacionais ou estrangeiras, com vista à prossecução dos objetivos pretendidos pela FNE.

CAPÍTULO IX

Disposições transitórias

(Eliminar)

Registado em 23 de junho de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 163 do livro n.º 2.

UGT - Santarém, União dos Trabalhadores de Santarém - Alteração

Alteração aprovada em congresso no dia 24 de maio de 2014, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24 de 29 de junho de 2010.

CAPÍTULO I

Da identidade sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1- A UGT - Santarém, União Geral de Trabalhadores de Santarém, adiante designada por UGT - Santarém, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT - União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da atividade sindical da central no respetivo âmbito geográfico.

2- A UGT - Santarém abrange todo o distrito de Santarém e tem a sua sede em Santarém.

Artigo 2.º

Sigla e símbolos

A UGT - Santarém, adota a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma, contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Santarém» e, por cima, a sigla «UGT» em branco.

Artigo 3.º

Bandeira e hino

1- A bandeira da UGT - Santarém é formada por um retângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2- O hino da UGT - Santarém é o da UGT - União Geral de Trabalhadores.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A UGT - Santarém rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respetivos estatutos.

Artigo 5.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT - Santarém o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respetivas associações sindicais.

2- As tendências existentes na UGT - Santarém exprimem

correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT - Santarém e pela UGT - União Geral de Trabalhadores.

3- O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT - Santarém são as fixadas no regulamento de tendências anexo a estes estatutos.

Artigo 6.º

Fins

A UGT - Santarém prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a atividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela ação, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, direta ou indireta, na UGT - União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e coletivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Santarém, na perspetiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida ativa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação coletiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer fator de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar

ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente, de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efetiva proteção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

CAPÍTULO III

Filiados na UGT - Santarém

Artigo 7.º

Filiados na UGT - União Geral de Trabalhadores

1- São membros de pleno direito da UGT - Santarém as associações sindicais filiadas na UGT - União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam atividade sindical no distrito de Santarém desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respetivo congresso fundador.

2- Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

Artigo 8.º

Associações sindicais independentes

1- Podem filiar-se na UGT - Santarém associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Santarém.

2- Podem ainda filiar-se na UGT - Santarém associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Santarém e que exerçam a sua atividade no distrito de Santarém, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na união da UGT onde está localizada a respetiva sede.

Artigo 9.º

Pedido de adesão e sua aceitação

1- O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT - Santarém, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respetivo número de filia-

dos e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT - Santarém.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT - Santarém, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3- O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4- Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5- Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6- Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7- Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT - Santarém e da UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 10.º

Filiação individual

1- Poderão filiar-se na UGT - Santarém trabalhadores que exerçam a sua atividade na respetiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí atividade sindical.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3- Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT - União Geral de Trabalhadores.

4- O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

Artigo 11.º

Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT - Santarém, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as atividades da UGT - Santarém, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT - Santarém;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT - Santarém na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT - Santarém para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

Artigo 12.º

Deveres dos filiados

1- São, em geral, deveres dos filiados:

- a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT - Santarém;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT - Santarém;
- c) Participar nas atividades sindicais promovidas pela UGT - Santarém;
- d) Divulgar e fortalecer pela sua ação os princípios do sindicalismo democrático;
- e) Pagar mensalmente a quota à UGT - Santarém, sem prejuízo do disposto no número 4;
- f) Informar, em tempo oportuno, a UGT - Santarém sobre os conflitos laborais em que participem, e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2- O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT - Santarém, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do 3.º mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do número 1 do artigo 13.º.

3- Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4- As associações sindicais filiadas diretamente na UGT - União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5- A UGT - União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT - Santarém o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT - Santarém.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de filiado

1- Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

- a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT - Santarém, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respetivos requisitos estatutários;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a 9 meses e que, depois de avisados por escrito, não efetuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da receção do aviso;
- c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2- A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do número 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3- A decisão de expulsão constante na alínea c) do número 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4- As decisões referidas no número 2 e número 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de receção no prazo de 15 dias após a respetiva deliberação.

Artigo 14.º

Readmissão e levantamento da suspensão

1- Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2- A suspensão referida no número 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

CAPÍTULO IV

Da organização da UGT - Santarém

Artigo 15.º

Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT - Santarém:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 16.º

Composição do congresso

1- O congresso é o órgão máximo da UGT - Santarém.

2- O congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;
- b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;
- c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, direto e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;
- d) Pelos membros do secretariado;
- e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3- O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 60 e no máximo de 120.

4- O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5- As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6- O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT - Santarém e da quotização, podendo ser fixado

um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7- O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de um delegado por cada 500 filiados ou fração, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8- Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respetivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9- O secretariado da UGT - Santarém poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

Artigo 17.º

Competência do congresso

1- São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

a) Aprovação do relatório de atividades do secretariado e do programa de ação;

b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;

c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com exceção, quanto a estes, do conselho geral;

d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

e) Ratificação do regimento do congresso;

f) Fixação das quotizações sindicais;

g) Decisão sobre casos de força maior que afetem gravemente a vida sindical;

h) Dissolução da UGT - Santarém e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no número 2 do artigo 55.º.

2- O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g) do número 1, delegar no conselho geral a ulatimação das deliberações que sobre elas tenha adotado.

Artigo 18.º

Organização do congresso

1- A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT - Santarém, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2- As propostas de alteração dos estatutos da UGT - Santarém, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respetivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respetivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º.

3- As propostas e os documentos base referidos no número 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da

UGT, pelo secretariado da UGT - Santarém, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de cinco associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso.

Artigo 19.º

Reunião do congresso

1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Santarém, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respetiva ordem de trabalhos.

2- O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Santarém, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3- A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT - Santarém com respeito pelo disposto no número 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da receção do requerimento a que se refere o número anterior.

4- A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da união.

5- O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou de 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 20.º

Funcionamento do congresso e mandatos

1- O congresso só poderá iniciar -se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2- O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas a) e b) do número 2 do artigo 16.º mantém -se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT - Santarém.

3- O número 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea d) do número 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respetivos suplentes, caso em que o secretariado

convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

Artigo 21.º

Mesa do congresso

1- A mesa do congresso é constituída por três membros efetivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3- No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

Artigo 22.º

Regimento do congresso

1- O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respetivos membros e comissões.

2- O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

Artigo 23.º

Tomada de posse

1- O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2- O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respetivos membros.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 24.º

Composição do conselho geral

1- O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT - Santarém.

2- O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 33, nem superior a 45, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do número 10 deste artigo e do número 3 do artigo 20.º.

3- São membros inerentes:

a) A mesa do congresso;

b) Os membros do secretariado.

4- O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do

número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5- Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT - Santarém ou tenha um número mínimo de delegado (s) ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um o número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6- O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito com, pelo menos, 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à união.

7- Os trabalhadores filiados em nome individual tem direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com, pelo menos, 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais.

8- No caso do disposto no número 6 e número 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efetivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no número 6, integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9- No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no ato de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no número 5 do artigo 16.º dos estatutos.

10- Os trabalhadores diretamente filiados após o congresso fundador têm o direito a eleger, pelo menos, um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

11- A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos do número 6 e 7.

Artigo 25.º

Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;

b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;

c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;

d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais ór-

gãos;

e) Determinar a menção em ata, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT - Santarém, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;

f) Nomear um secretariado provisório da UGT - Santarém no caso de falta de quórum, demissão ou perda de mandato do secretariado, até à realização de novas eleições, em congresso;

g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT - Santarém;

h) Velar pelo cumprimento da estratégia político - sindical definida pela UGT - União Geral de Trabalhadores;

i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT - União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;

j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT - Santarém aceites pelo secretariado.

Artigo 26.º

Reunião do conselho geral

1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por decisão do secretariado.

2- O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3- A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou de 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 27.º

Funcionamento do conselho geral

1- A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2- O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

3- Em primeira convocatória, o conselho geral não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros em efetividade de funções, e, em segunda convocatória, 30 minutos após a hora da primeira, delibera por maioria simples, salvo disposição em contrário, com qualquer número de membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

SECÇÃO III

Do secretariado

Artigo 28.º

Eleição e composição do secretariado

1- O secretariado é o órgão executivo da UGT - Santarém e é composto por nove membros efetivos e três a sete membros suplentes, eleitos em congresso.

2- O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3- Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4- O presidente da UGT - Santarém é o primeiro da lista eleita.

5- O secretariado elegerá, de entre os seus membros, dois vice-presidentes e um tesoureiro.

6- O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7- Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respetivos representantes.

8- O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9- As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10- As associações sindicais efetivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

Artigo 29.º

Reunião do secretariado

1- O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2- O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

3- A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 30.º

Funcionamento do secretariado

1- As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2- Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3- A UGT - Santarém obriga -se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4- O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5- Das decisões do secretariado nos termos do número 1, cabe recurso para o conselho geral.

6- O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT - Santarém.

Artigo 31.º

Competência do secretariado

1- Compete ao secretariado:

- a) Propor e executar o programa de ação e o orçamento;
- b) Informar -se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspetos da sua atividade sindical;
- c) Representar a UGT - Santarém em juízo e fora dele;
- d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT - Santarém;
- e) Definir e executar orientações para a atividade corrente da união;
- f) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;
- g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;
- i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- j) Apresentar à UGT - União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respetiva aprovação pelos órgãos competentes;
- k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;
- l) Zelar pelo bom nome da UGT - Santarém e da UGT - União Geral de Trabalhadores;
- m) Deliberar, em geral, sobre os aspetos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2- Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 32.º

Composição do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas da UGT - Santarém é composto por três membros efetivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2- Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3- O vice -presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 33.º

Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT - Santarém;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT - Santarém, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
- c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projeto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;
- d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua atividade;
- e) Garantir a existência e manutenção de uma correta e clara escrita contabilística da UGT - Santarém;
- f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

Artigo 34.º

Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

Artigo 35.º

Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente, e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO V

Das disposições comuns

Artigo 36.º

Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respetivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua atividade na área da UGT - Santarém, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

Artigo 37.º

Igualdade de género

1- Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT - Santarém, a representação dos homens e das mulheres deve fazer -se de uma forma equilibrada, com o objetivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior:

- a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que, pelo menos, 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;
- b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;
- c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

Artigo 38.º

Mandatos

1- A duração dos mandatos será de quatro anos.

2- O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respetivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3- O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

Artigo 39.º

Suspensão e renúncia do mandato

1- Os membros dos órgãos da UGT - Santarém podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2- A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT - Santarém, deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respetivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferido, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3- No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT - Santarém o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4- Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respetivo ou ao presidente da UGT - Santarém, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5- Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT - Santarém, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

Artigo 40.º

Incompatibilidades

1- Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT - Santarém.

2- Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT - Santarém.

3- Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de atividade do titular de qualquer órgão da UGT - Santarém.

Artigo 41.º

Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT - Santarém

1- São direitos dos membros dos órgãos da UGT - Santarém:

- a) Participar e ser informados de todas as atividades da sua área de competência;
- b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2- São deveres dos membros dos órgãos da UGT - Santarém:

- a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT - Santarém, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;
- b) Responder solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;
- c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1- Perdem o mandato no órgão da UGT - Santarém para o qual tenham sido eleitos, os membros que:

- a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;
- b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respetivo órgão;
- c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do número 1 do artigo 49.º.

2- Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT - Santarém.

3- Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT - Santarém.

Artigo 43.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por qual-

quer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

Artigo 44.º

Atas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respetivas atas.

Do regime patrimonial

Artigo 45.º

Princípios gerais

1- A UGT - Santarém possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2- Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3- Sem prejuízo dos atos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT - Santarém.

4- O conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar atos de fiscalização relativamente às contas da UGT - Santarém.

Artigo 46.º

Receitas

1- Constituem receitas da UGT - Santarém:

- a) As verbas atribuídas pela UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;
- b) As provenientes das quotizações;
- c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT - Santarém para o efeito;
- d) As provenientes de doações ou legados.

2- Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT - União Geral de Trabalhadores e à UGT - Santarém, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

Artigo 47.º

Aplicação das receitas

1- As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade da UGT - Santarém.

2- São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afetem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT - Santarém a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO VI

Do regime disciplinar

Artigo 48.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT - Santarém, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT - Santarém e julgar, sob proposta do secretariado, as infrações por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT - Santarém.

Artigo 49.º

Penas disciplinares

1- Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT - Santarém poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em ata;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2- Incorrem na pena de menção em ata os filiados ou membros dos órgãos da UGT - Santarém que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º.

3- Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Santarém que reincidam na infração prevista no número anterior.

4- Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Santarém que:

- a) Praticarem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT - Santarém;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT - Santarém;
- c) Praticarem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT - Santarém e nos estatutos e declaração de princípios da UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 50.º

Garantias de defesa

1- Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT - Santarém sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

2- Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de receção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3- O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

4- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

Artigo 51.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no

prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO VII

Das disposições finais e transitórias

Artigo 52.º

Direitos dos membros dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores

1- O secretário-geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT - Santarém, sem direito de voto.

2- O presidente da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT - Santarém, sem direito de voto.

3- Os vice-presidentes, os secretários-gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT - União Geral de Trabalhadores têm o direito de participação no congresso da UGT - Santarém, sem direito de voto.

4- O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT - Santarém, sem direito de voto.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das atas, logo que aprovadas.

6- O secretário-geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT - União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT - Santarém, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

Artigo 53.º

Alteração dos estatutos

1- Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2- As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT - Santarém são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

Artigo 54.º

Dissolução da UGT - Santarém

1- A dissolução da UGT - Santarém só poderá efetuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para

o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2- No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT - Santarém, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 55.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

Artigo 56.º

Entrada em vigor

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

ANEXO

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT - Santarém, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT - Santarém e dos estatutos e declaração de princípios da UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT - Santarém, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- Só serão reconhecidas as tendências com, pelo menos, 5 % dos delegados ao congresso da UGT - Santarém.

Artigo 5.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2- O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT - Santarém não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

Artigo 6.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 7.º

Direitos e deveres

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

2- As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT - Santarém, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

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

a) Apoiar as ações determinadas pelos órgãos estatutários da UGT - Santarém;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registado em 24 de junho de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 163 do livro n.º 2.

União dos Sindicatos de Bragança/CGPT-In - Nulidade de estatutos

Por sentença proferida em 21/3/2014, transitada em julgado em 28/4/2014, no âmbito do processo 333/12.3TTBGC, que o Ministério Público moveu contra o União dos Sindicatos de Bragança/CGPT-In, que correu termos na Secção Única do Tribunal do Trabalho de Bragança, foi declarada... «a nulidade da alteração dos estatutos da ré, União dos Sindicatos de Bragança/CGTP-IN, registados no Ministério da Economia e Emprego em 21/11/2011, sob o n.º 65/2011, a fls 141, livro n.º 2, e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 45, de 8/12/2011».

Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte - Nulidade parcial - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2014, foi publicado o aviso de nulidade parcial do Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte, constatando-se, na página 514, que enferma de inexatidão, razão pela qual se republica, na íntegra, a referida nulidade:

Por sentença proferida em 19 de dezembro de 2013, transitada em julgado em 23 de janeiro de 2014, no âmbito do processo n.º 938/12.2TUMTS, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte, que correu termos no 2.º Juízo do Tribunal do Trabalho de Matosinhos, foi declarada a nulidade do «artigo 18.º dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2013».

II - DIREÇÃO

Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem

Eleição no dia 14 de maio de 2014 para o mandato de três anos.

Presidente - Fernando Rodrigues Correia, bilhete de identidade n.º 2762849.

Vice-presidente - Fernando Mendes Parreira, bilhete de identidade n.º 9607171.

Secretária - Alice Manuela Palmeirão Pinto, cartão de ci-

dadão n.º 09594948.

Tesoureiro - António José Araújo Dias, cartão de cidadão n.º 7034675.

Vogais efectivos:

Mariete Lúcia Sousa Pinto, cartão de cidadão n.º 11374194.

Filipa Isabel Rebelo da Costa, cartão de cidadão n.º 12556392.

Luís Manuel Campos Simões, bilhete de identidade n.º 8219995.

Tiago Manuel Costa Simões, cartão de cidadão n.º 12197849.

Vítor Manuel Lourenço Barata, cartão de cidadão n.º 9923817.

Vogais Suplentes:

Cristiano José Simões Gonçalves, cartão de cidadão n.º 10141369.

Cidália Maria Brito Santos, cartão de cidadão n.º 10798379.

André Morgado Monteiro, cartão de cidadão n.º 11673633.

Maria Gorete Sousa Ferraz, cartão de cidadão n.º 10185151.

Magda Alves Santos Marrucho, bilhete de identidade n.º 4391949.

Luísa Margarida Ventura Cardoso Gomes Pereira, cartão de cidadão n.º 10337302.

Ruben Duarte Fernandes, cartão de cidadão n.º 11928856.

Manuel António Pinto Brandão, bilhete de identidade n.º 6079955.

Rui Manuel Domingues Cavaleiro, cartão de cidadão n.º 11512417.

Edgar Fernandes Abreu, cartão de cidadão n.º 12007346.

Luís Manuel Martins Tavares, cartão de cidadão n.º 9623440.

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

Eleição em 23 e 24 de Novembro de 2013, para o mandato de quatro anos.

Secretariado Nacional

Membros efetivos

José Joaquim Abraão, casado, NIF 101975929, portador do bilhete de identidade n.º 3574831-1 válido até 2017/2/20.

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, casado, NIF 117241393, portador do cartão de cidadão n.º 05216271 0ZZ3 válido até 2016/9/27;

Orlando Fernando Âmbar Esteves, divorciado, NIF 116153105, portador do cartão de cidadão n.º 05271173 0ZY9 válido até 2017/7/12;

Fernando Gonçalves Fraga, casado, NIF 165225262, portador do cartão de cidadão n.º 6750288 1ZZ9 válido até

2015/12/7;

José Ribeiro Jacinto dos Santos, casado, NIF 146112903, portador do bilhete de identidade n.º 6587715-2, válido 2014.06.30;

Joaquim José Grácio Ribeiro, divorciado, NIF 188248030, portador do cartão de cidadão n.º 7687380 3ZY7 válido até 2018/6/5;

João Paulo dos Santos Barnabé, divorciado, NIF 192606069, portador do cartão de cidadão n.º 09776407 8ZZ2 válido até 2014/9/9;

Albino Casimiro Mendes da Silva, casado, NIF 143005383, portador do cartão de cidadão n.º 07485628 6ZZ9 válido até 2014/11/3;

Algerina Sónia M Baptista Sousa, casada, NIF 212351800, portadora do cartão de cidadão n.º 10590063 0ZZ6 válido até 2018/2/14;

Ana Paula de Paiva Ribeiro Seabra, casada, NIF 185405649, portadora do cartão de cidadão n.º 06953906 5ZZ2 válido até 2015/4/29;

Ângelo Feijão Monforte, divorciado, NIF 113420730, portador do cartão de cidadão n.º 07576528 4ZZ1 válido até 2016/11/23;

António Fernando Coelho Miranda, solteiro, NIF 198736282, portador do cartão de cidadão n.º 08587971 1ZZ6 válido até 2014/8/7;

António Gomes de Sousa, casado, NIF 126243980, portador do bilhete de identidade n.º 1658711-1, vitalício;

António Gomes Paulo, casado, NIF 176756507, portador do cartão de cidadão n.º 05923671 0ZZ0 válido até 2018/8/25;

António José Pinto Godinho, divorciado, NIF 109406966, portador do cartão de cidadão n.º 05177877 7ZZ0 válido até 2014/11/10;

António Paulo Pereira Ranito, casado, NIF 143079883, portador do cartão de cidadão n.º 07019850 0ZY0 válido até 2018/9/30;

Carlos de Jesus Cabral Vaz da Silva, casado, NIF 198273959, portador do cartão de cidadão n.º 09631046 4ZZ5 válido até 2016/6/8;

Carlos Manuel Garção Ramos Bogalho, casado, NIF 183904885, portador do cartão de cidadão n.º 07379599 2ZZ8 válido até 2018/7/18;

Catarina Marcelino Rosa da Silva, solteira, NIF 200195905, portadora do bilhete de identidade n.º 9536483-3 válido até 2018/4/24;

Filomena da Conceição R C de Medeiros Almeida, casada, NIF 201459329, portadora do cartão de cidadão n.º 09787854 5ZY5 válido até 2017/10/8;

Florbela da Luz Descalço Fernandes, casada, NIF 199834857, portadora do cartão de cidadão n.º 09830966 8ZZ0 válido até 2014/1/21;

Francisco Caneira Madelino, casado, NIF 120991462, portador do cartão de cidadão n.º 06288087 0ZZ5 válido até 2016/5/17;

Graça de Fátima Correia Cordeiro Cabral, união de facto, NIF 191167940, portadora do cartão de cidadão n.º 08546142 3ZY3 válido até 2014/6/30;

Helena Maria C Ervedosa de Lacerda Pavão, casada, NIF

192508415, portadora do cartão de cidadão n.º 08492880 8ZY5 válido até 2015/5/12;

Isabel Maria Loreto Santos Lourenço, separada, NIF 187333530, portadora do cartão de cidadão n.º 07724659 4ZZ8 válido até 2014/2/28;

João Paulo das Neves Marques Santos, casado, NIF 116134836, portador do cartão de cidadão n.º 04386050 8ZZ5 válido até 2016/4/19;

Joaquim Grácio Morgado, casado, NIF 130760285, portador do cartão de cidadão n.º 06632992 2ZY6 válido até 2018/5/22;

Jorge Carlos Bettencourt da Terra, separado, NIF 189261218, portador do cartão de cidadão n.º 06877646 2ZY7 válido até 2017/2/1;

Jorge Manuel Rolim de Santa Rita Mesquita, solteiro, NIF 107859173, portador do cartão de cidadão n.º 07326487 3ZZ2 válido até 2015/8/5;

José Alexandre Caldas Ribeiro, casado, NIF 196492637, portador do cartão de cidadão n.º 06481210 3ZZ0 válido até 2016/3/9;

José Francisco Mourato Sena, casado, NIF 109483588, portador do cartão de cidadão n.º 05334636 0ZZ4 válido até 2016/7/22;

José Manuel Ferreira Pimentel Dias, casado, NIF 103356932, portador do cartão de cidadão n.º 04590672 6ZY6 válido até 2017/7/2;

José Maria Brazil Gouveia, casado, NIF 116152923, portador do cartão de cidadão n.º 05213293 5ZY5 válido até 2018/4/1;

José Paulo Coelho do Órfão, solteiro, NIF 212512459, portador do cartão de cidadão n.º 10580850 4ZY8 válido até 2015/3/31;

Luis Carlos de Sousa Armas do Amaral, casado, NIF 106188712, portador do cartão de cidadão n.º 04913482 5ZY2 válido até 2013/5/26;

Manuel Filipe Freitas Rebelo, casado, NIF 151145130, portador do cartão de cidadão n.º 05743824 2ZZ4 válido até 2016/5/18;

Manuel da Silva Braga, casado, NIF 169659305, portador do cartão de cidadão n.º 07916926 0ZY7 válido até 2016/11/3;

Maria Alice Dutra Bettencourt da Rosa, viúva, NIF 152723560, portadora do bilhete de identidade n.º 6556395-6 válido até 2017/6/21;

Maria Baptista Rodrigues da Silva Marcial, viúva, NIF 153356758, portadora do bilhete de identidade n.º 6891144-0 vitalício;

Maria de Fátima Alves de Aguiar Lopes, divorciada, NIF 12808270, portadora do cartão de cidadão n.º 04786923 2ZZ4 válido até 2014/6/5;

Maria João Rodrigues S Leite Cardoso, divorciada, NIF 195239474, portadora do bilhete de identidade n.º 6899408-7 válido até 2017/11/7;

Mário Henriques dos Santos, casado, NIF 116442018, portador do bilhete de identidade n.º 2361544-3, válido até 2016/5/3;

Maurício Álvaro Encarnação Mendes, casado, NIF 181217066, portador do cartão de cidadão n.º 06694342

6ZZ2 válido até 2016/7/16;

Mavilde Maria Alves Antunes Parreira, solteira, NIF 198872047, portadora do bilhete de identidade n.º 8239822, válido até 2018/3/16;

Olinda Maria Martinho G Sousa Rio, divorciada, NIF 160342082, portadora do cartão de cidadão n.º 04242784 8ZZ4 válido até 2014/11/18;

Orivaldo Manuel Bettencourt Costa Chaves, casado, NIF 186279531, portador do cartão de cidadão n.º 10638907 6ZZ0 válido até 2014/4/2;

Paula Margarida Soares Pavão Ferreira, casada, NIF 182483045, portadora do cartão de cidadão n.º 07832210 3ZY5 válido até 2018/4/28;

Ricardo Filipe Silva Pocinho, casado, NIF 206309740, portador do cartão de cidadão n.º 10307963 7ZZ1 válido até 2015/8/28;

Rosa Maria Dutra de Andrade, divorciada, NIF 181451883, portadora do cartão de cidadão n.º 08872092 6ZZ4 válido até 2016/3/20;

Rui Alberto Espírito Santo Monteiro de Sousa, casado, NIF 148915469, portador do bilhete de identidade n.º 1382312-4, válido até 2018/3/4.

Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE

Eleição em 22 de abril de 2014, para mandato de quatro anos.

Presidente: Fernando Nuno da Costa Gonçalves, portador do cartão de cidadão n.º 8202158.

Vice-presidente: Ana Paula Ladeiro Santos Fernandes, portadora do cartão de cidadão n.º 09831339.

Vice-presidente: Vera Lúcia Patrício da Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 13052697.

Vice-presidente: Alda Pereira Batalha, portadora do cartão de cidadão n.º 6334564.

Tesoureiro: Paulo Luís Saramago Alcobia, portador do cartão de cidadão n.º 13462689.

Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários

Eleição em 23 de abril de 2014, para o mandato de quatro anos.

Presidente - Aristides Marques Peixoto, titular do bilhete de identidade n.º 3009163 emitido em 21/1/2005, do arquivo de Lisboa.

Vice-presidente, com funções de tesoureiro - Martinho José Fráguas Pinho, titular do cartão de cidadão n.º 07024061 - 2ZZ9.

Vice-presidente com funções de secretário - João Paulo Lourenço Passos Matos, titular do cartão de cidadão n.º 08446149 - 1 ZZ3 - 11.12.2017.

FNE - Federação Nacional da Educação

Eleição em 18 de maio de 2014, para o mandato de quatro anos.

Secretariado nacional

Secretário geral

Joaquim João Martins Dias da Silva	2869597
------------------------------------	---------

Vice secretários gerais

Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso	2720712
José Ricardo Nunes Coelho	6627787
Maria da Conceição Alves Pinto	309273
Carlos Alberto Guimarães	73321346

SPZN

Efetivos	
Joaquim Dias Fernandes	3552236
Laura Maria Valente Rocha	2801342
Pedro Miguel Calvão Carvalhinhas Barreiros	10274656

Suplente	
Maria Manuela Sousa Felício Carvalhosa Sousa	3555138

SPZC

Efetivos	
Gabriel José Afonso Constantino	424711
Maria Fátima Abreu de Carvalho	7896257

Suplente	
Vitor Manuel Monteiro Travassos	4070177

SDPGL

Efetivos	
Maria José Rodrigues Guilherme Rangel	1305162

Suplente	
António Joaquim Sota Martins	6504139

SDPSul

Efetivos	
Paulo Jorge da Silva Fernandes	7679305

Suplente	
Carlos Manuel Calixto Almeida	7038976

SDPA

Efetivos	
Eva Maria Jesus Ferreira Vidal	9510924

Suplente	
António Alberto Fidalgo	7419665

SDPM

Efetivos	
José Maria Carvalho Dias	5381203

Suplente	
Alexandrina Moya Fernandes Rebolo	5497448

STAAEZSRA

Efetivo	
Maria Glória Pinto Pinheiro Marta	6121672

Suplente	
João Alberto Oliveira Cachado	137459

STAAEZN

Efetivo	
Lígia Couto Teixeira da Costa	101032374

Suplente	
António Albano Gonçalves Teixeira	19526199

STAAEZCentro

Efetivo	
Ana Cristina Damasceno Albuquerque R. Santos	4240388

Suplente	
Maria Lurdes Conceição Pires Onofre	6655926

Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais (SNAS)

Eleição em 17 de maio de 2014, para mandato de quatro anos.

Presidente - Vanessa Soares Pereira Bárbara Figueira, sócio n.º 38, distrito: Lisboa.

Vice-presidente - Luís Manuel Dias da Silva Costa Matias, sócio n.º 13, distrito: Lisboa.

Tesoureiro - Sónia Isabel da Silva Valério, sócio n.º 5, distrito: Santarém.

Secretário - Paula Cristina Barroso Prudêncio Soares, sócio n.º 12, distrito: Setúbal.

1.º vogal - Cláudia Marisa Dias Afonso, sócio n.º 58, distrito: Viseu.

2.º vogal - Carla Cristina Aguizo Vila Flor, sócio n.º 17, distrito: Setúbal.

3.º vogal - Carla Nadir Caleia Sobral, sócio n.º 18, distrito: Lisboa.

1.º suplente - Simone Simões Lameiro, sócio n.º 10, distrito: Aveiro.

2.º suplente - Maria Madalena Matambo Guerra Domingues Natividade, sócio n.º 57, distrito: Lisboa.

3.º suplente - Marta Cristiana Nobreza Ramos Rita, sócio n.º 16, distrito: Setúbal.

4.º suplente - Lúcia Cristina Sousa de Oliveira, sócio n.º 2, distrito: Lisboa.

UGT - Santarém, União dos Trabalhadores de Santarém

Eleição em 24 de maio de 2014, para mandato de quatro anos.

Efetivos

Presidente - António Carvalho Carreira - SBSI - bilhete de identidade n.º 1052151.

Maria José Vidal Simões - FNE - cartão de cidadão n.º 07036753.

José Agostinho Oliveira Sousa - SINDEL - cartão de cidadão n.º 10677569.

José Manuel Oliveira Santos - SPZC - cartão de cidadão n.º 8680426.

Clara Jesus Lucas Abreu - STE - cartão de cidadão n.º 092935613.

António Gomes Veiga - SETAA - cartão de cidadão n.º 2041153.

Marília dos Santos Seródio Serrano de Matos - SINDEP - cartão de cidadão n.º 7649965.

Filomena da Conceição Sousa Soares Calixto - SINAPE - cartão de cidadão n.º 8173326.

João Luís Dinis Santos - SINTAP - bilhete de identidade n.º 7729240.

Suplentes

João Manuel Laranjeira da Cunha - SBSI - cartão de cidadão n.º 04584426.

Quirino Francisco Jacob - SINDEFER - cartão de cidadão n.º 4866762.

João Manuel Madureira Lidónio - SITRA - cartão de cidadão n.º 6843118.

Carlos Luís Lopes Henriques - SBSI - cartão de cidadão n.º 5585937.

Ana Rita Apolinário - SITESE - cartão de cidadão n.º 13557331.

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

Eleição em 16 e 17 de maio de 2014, para mandato de quatro anos.

Direcção central	N.º sócio	BI/CC	Arquivo	Data	Empresa
Adérito Santos Pinheiro Reis	3097	08723946			Revigrés, SA
Alfredo Manuel Rodrigues Caseiro	2431	09915796			Vista Alegre, SA
Álvaro Manuel Silva Correia	2164	07681966			Gresco, SA
António Ferreira Aires Grilo	3119	06608515			Dominó, SA
António Lourenço Silva Oliveira	4342	9704075	Aveiro	24/9/2004	Cinca, SA
António Manuel Tavares Vaz	2611	08642268			Cavan, SA
Armindo Carvalho Martins	12228	1946387	Coimbra	19/1/2005	A. Batista Almeida, SA
Bruno Miguel Roseira Neves	11856	13287440			Gresco, SA
Cidália Costa Pereira	11194	08670968			Cerdomus, SA
Dinis Filipe Ferreira Inácio	11326	11734328			Cliper, SA
Domingos Valente Almeida	2795	8229505	Aveiro	27/4/2007	Savecol, SA
Emília Paula Silva Rodrigues Barbosa	11090	8228063			Aleluia, SA
Felismina Susana Silva Bessa	11591	11553800			Dominó, SA
Fernando Oliveira Noro	4242	07864062			Cliper, SA
Hélder Manuel Cruz Gabriel	10210	11928810			Dominó, SA

Isabel Afonso Neves Batista	11379	08309940			Primus Vitória, SA
João Paulo Viegas Silva	11084	10174612	Aveiro	6/7/2007	Margrês, SA
Jorge Manuel Marques Lopes	10574	4226757			Manuel M. Marujo, L. ^{da}
José Pereira Costa	9	05514190		4/8/2011	S. Marques & Filhos, L. ^{da}
José Carlos Henriques Morgado	13312	11860493			Ceragês, SA
Luis Martins Almeida	13061	3838618			Sonae, SA
Nascimento Cassiano Pereira Ferreira	11106	06651274			Cinca, SA
Paulo António Neves Cunha	10249				Sécil Prebetão, SA
Pedro Miguel Dias Lourenço	11411	10770129	Leiria	8/1/2008	Ciprol, SA
Pedro Manuel Monteiro	2485	4484872			C.M.P. - Maceira
Susete Conceição Ruivo Gomes	10988	9356055	Coimbra	15/7/2008	Cinca, SA
Vera Elisa Jesus Santos Cunha	11245	11892344			Cerdomus, SA

Sindicato dos Professores da Região Centro - (SPRC)

Nome	Orgão	BI/CC	Distrito
Ana Paula Cunha Martins Pinto Pires	Direcção regional	4313415	Coimbra
Ana Rita Carvalhais Silva	Direcção regional	2315758	Leiria
Anabela Batista Cortez Sotaia	Direcção regional	4445679	Coimbra
Anabela Oliveira Malva	Direcção regional	10118889	Leiria
António Alberto Soares Caldeira	Direcção regional	3160530	Viseu
António Jesus Fernandes Matos	Direcção regional	3571030	C. Branco
Carla Sónia Sá Cabique Martins	Direcção regional	10823598	Aveiro
Carla Tomaz Marques	Direcção regional	10407580	Viseu
Carlos José Silva Raquel Counhago	Direcção regional	8444167	Leiria
Elsa Maria Siborro Neves	Direcção regional	7364100	C. Branco
Fernando Amílcar Bandeira Cardoso	Direcção regional	3607218	Coimbra
Francisco Manuel Almeida	Direcção regional	3851585	Viseu
Isaura Maria Cardoso Reis Madeira	Direcção regional	4379925	Coimbra
João Carlos Portela Cordeiro	Direcção regional	8982162	Viseu
João Manuel Lima Louceiro	Direcção regional	4314896	Coimbra
Luis Manuel Pires Martins Abreu	Direcção regional	7853396	Aveiro
Luis Manuel Santos Lobo	Direcção regional	4445975	Coimbra
Manuel Vaz Pires Rocha	Direcção regional	7925356	Coimbra
Maria Celeste Santos Oliveira Pires Duarte	Direcção regional	7416999	Coimbra
Maria Cruz Marques	Direcção regional	7011723	C. Branco
Maria Dulce Ribeiro Pinheiro	Direcção regional	4316666	C. Branco
Maria Graça Gonçalves Pedrosa Oliveira	Direcção regional	1606875	Coimbra
Maria Graça Sousa Pereira Silva	Direcção regional	5651403	Viseu
Maria Helena Rafael Costa Brites	Direcção regional	6085713	Guarda
Maria Isabel Pinto Ferreira Lemos	Direcção regional	1908319	Coimbra
Maria Isabel Silva Pimenta Melo	Direcção regional	640912	Coimbra
Maria Lurdes Oliveira Santos	Direcção regional	4417084	Coimbra
Mário Oliveira Nogueira	Direcção regional	5056269	Coimbra

Nome	Orgão	BI/CC	Distrito
Paulo Jorge Rios Peralta Correia	Direcção regional	6630666	Coimbra
Rosa Maria Simões Correia Gadanho	Direcção regional	3016690	Aveiro
Sofia Paula Nogueira Rosário Monteiro	Direcção regional	7377753	Guarda
Teresa Paula Correia Luz	Direcção regional	10427309	Leiria
Vitor Juvenal Vasco Gomes	Direcção regional	4489163	Coimbra
Vitor Manuel Santos Carvalho Godinho	Direcção regional	9965465	Coimbra
Vitor Manuel Teiga Januário	Direcção regional	8243533	Aveiro

Sindicato das Indústrias e Afins (SINDEQ) - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 21, de 8 de junho de 2014, na página 1747, encontra-se publicada a lista contendo a identidade dos membros do secretariado do Sindicato das Indústrias e Afins (SINDEQ) a qual enferma de inexactidão, razão pela qual se republica, na íntegra, a referida lista:

Membros efetivos:

Cargo	Nome	Doc. identificação	N.º ident. civil
Efetivo	Pedro Miguel Gomes Fernandes	CC	11526489 2ZZ1
Efetivo	Ana Margarida da Costa Silva	CC	13538208 4ZY2
Efetivo	José Pedro Adrião	CC	04036791 6ZZ4
Efetivo	António Augusto Almeida Ferreira	CC	05526384 4ZZ4
Efetivo	Victor Emanuel Rita Sampaio	CC	10777502 6ZZ5
Efetivo	António Manuel Santos Jorge	CC	02208420 7ZZ9
Efetivo	Luís Armando da Costa Bernardo	CC	02445156 8ZZ4
Efetivo	Armando Miguel Santos Isidoro	CC	09070790 7ZZ7
Efetivo	Ricardo Joaquim Rodrigues da Silva	CC	10820567 3ZZ2
Efetivo	Francisco Xavier Marques Torres	CC	09701429 0ZY3
Efetivo	Virgílio Luís Oliveira Santos	CC	04899275 5ZZ2
Efetivo	João Gabriel Marques Silva	CC	06075293 9ZZ7
Efetivo	Teresa Conceição Sousa Rodrigues Pereira Clemente	CC	03830677 8ZZ6
Efetivo	Herlander Mário Carvalho Isidoro	CC	04549259 0ZY6
Efetivo	Maria da Glória Pinto Carrilho	CC	11029489 0ZZ0
Efetivo	Agostinho Almeida Cirne	BI	3303796
Efetivo	Fernando Ferreira Marmelo	BI	2884317
Efetivo	Jean Pierre Oliveira Sanders Bentes	CC	07791112 1ZZ4
Efetivo	Rodrigo Manuel Moita Domingues	CC	10504972 7ZZ2
Efetivo	António Augusto Rocha Grilo	CC	05426384 0ZZ2
Efetivo	António Augusto Nogueira Pinto Canizes	BI	5904405
Efetivo	José Luís Carapinha Rei	BI	263241
Efetivo	Paulo Manuel Rodrigues Duarte	CC	07852568 3ZZ9
Efetivo	Belmiro Ribeiro Ideias Pinto	CC	01311306 2ZZ1
Efetivo	Vitor Manuel Sousa Rocha	CC	10066362 1ZZ3
Efetivo	Pedro Gonçalves dos Reis	CC	06608159 9ZZ8
Efetivo	Carlos Alberto Crespo Pereira	CC	05549412 9ZZ8
Efetivo	Manuel Valente Marques	BI	6094859
Efetivo	Acácio Monteiro Pereira	CC	06890699 4ZZ0
Efetivo	Vitor Manuel Louro Caiado Correia	CC	05189930 2ZZ1

Eleição em 5 e 6 de abril de 2014, para o mandato de quatro anos.

Presidente: Hermínio das Neves Pinhão, cartão de cidadão n.º 00628851 0 ZZ2.

Secretário-geral: Osvaldo Fernandes de Pinho, cartão de cidadão n.º 00835498 7 ZY9.

Efetivo	Francisco José Silva Correia	CC	05624849 0ZY3
Efetivo	Luis Filipe Ventura Henriques	CC	10804540 4ZZ6
Efetivo	Vitor Manuel Oliveira Mota	CC	10354973 0ZZ6
Efetivo	Vitor Manuel Tavares	BI	6322188
Efetivo	David Manuel dos Santos Leite Pereira	CC	11708446 8ZZ4
Efetivo	Jaime Faria Lima	CC	05803363 7ZZ2

Membros suplentes:

Suplente	Tito Pereira da Silva	CC	03855236 1ZZ2
Suplente	Emídio Ferreira Moreira	CC	04363845 7ZZ6
Suplente	Francisco João Martins de Ceia	BI	530414
Suplente	Alberto Fernando Teixeira Castro	CC	07810675 3ZZ7
Suplente	Manuel Ferreira Souto	BI	9307024
Suplente	Paulo António Franco dos Santos	CC	09552023 6ZZ5
Suplente	Armindo António Moreira Rodrigues	CC	07273224 5ZZ9
Suplente	Jorge Francisco Gariso	BI	7972878
Suplente	Umbelina Moreira Alves Marques	CC	08576442 6ZZ8
Suplente	Pedro Miguel Henrique dos Santos	CC	12169714 2ZZ6
Suplente	Helder Manuel Eduardo Ramos	CC	11562164 4ZZ4
Suplente	Dora Sofia Estrada Remígio	BI	12634314
Suplente	Manuel Jorge Pinto Coelho	BI	7373486
Suplente	Mário Lucas	CC	07357186 5ZZ6
Suplente	Marco Paulo Ramos da Costa	CC	12388855 7ZZ0
Suplente	Fernando José da Luz Ferreira	CC	07022226 6ZZ6
Suplente	João Fernando Rodrigues Cruz	CC	02735029 0ZZ0
Suplente	Mafalda Sofia Nogueira Ribeiro	CC	11032262 2ZY5
Suplente	Pedro Eduardo Silva Campos	BI	7337606
Suplente	Rui Manuel Antunes Azevedo	CC	11353219 9ZZ2
Suplente	Fábio Sandro Teixeira Azevedo	CC	11681833 6ZZ8
Suplente	Valter Hugo Ribeiro Barreira Morais	CC	11759551 9ZZ6
Suplente	José Frederic Ferreira Oliveira	CC	12270408 8ZZ0
Suplente	Ângelo Leonardo Bernardo Costa	CC	14623381 6ZY5
Suplente	Joaquim António Marques Ribeiro	CC	07080465 6ZZ4
Suplente	Hernâni José Barbosa Oliveira	CC	13041662 2ZZ8
Suplente	Jorge Manuel Garcia da Cunha	CC	10270142 3ZZ4
Suplente	Marco Paulo Freitas Castro	CC	11106293 4ZZ4
Suplente	Luís Filipe Teixeira Sobral	CC	11885636 7ZZ2

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas - Alteração

Alteração aprovada em 31 de janeiro do ano de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17 de 8 de maio de 2008.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos sócios efectivos:

- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)

e) Retirar-se da associação a todo o tempo, através de carta registada com aviso de recepção dirigida à direcção, não tendo direito a reaver as quotizações que haja pago e sem prejuízo da responsabilidade pelo pagamento das quotas e outros encargos relativos ao tempo em que foi membro da associação.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de sócio efectivo ou de sócio extraordinário:

- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)

2- O sócio excluído perde todo e qualquer direito inerente ao estatuto de sócio podendo, porém, nos casos das alíneas a) e c) do número anterior, vir a ser readmitido pela direcção desde que liquide previamente débitos atrasados.

Artigo 12.º

Disciplina

1- Constitui infracção disciplinar dos sócios efectivos:

- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)

2- As infracções disciplinares serão punidas com:

- a) (...)
- b) (...)

c) Exclusão, com perda de todo e qualquer direito inerente

ao estatuto de sócio.

- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Artigo 35.º

Dissolução

1- (...)

2- Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática de actos meramente conservatórios e necessários à liquidação do património social e ulitimação de assuntos pendentes.

3- A assembleia geral decide igualmente sobre o prazo e forma de dissolução e sobre a liquidação do património e destino dos bens no respeito pela lei em vigor e pela função específica a que se destinam, designando para tal uma comissão liquidatária.

Registado em 24 de junho de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 124 do livro n.º 2.

AICC - Associação Industrial e Comercial do Café - Alteração

Alteração aprovada em 25 de março do ano de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2011.

CAPÍTULO PRIMEIRO

Denominação, sede e fins

Artigo primeiro

1- A Associação Nacional dos Torrefatores denomina-se, doravante, Associação Industrial e Comercial do Café, também designada pela sigla abreviada AICC;

2- A AICC é uma associação patronal das entidades singu-

lares ou coletivas devidamente licenciadas que, no território nacional, exercem a sua atividade na indústria de torrefação, moagem e empacotamento de café, misturas e sucedâneos bem como pelas entidades singulares ou coletivas que no território nacional são responsáveis pelo lançamento no mercado de café, misturas, sucedâneos e solúveis, desde que exerçam essa atividade a título principal e de forma alargada através dos diferentes canais de distribuição.

Artigo segundo

1- A AICC tem a sua sede no Porto, na Rua do Engenheiro Ferreira Dias, 415, podendo, mediante deliberação da assembleia geral, estabelecer delegações, sucursais ou quaisquer outras formas de representação, em qualquer parte do território nacional.

2- A AICC deliberou a criação de uma delegação, em Lisboa, sita na Rua do Padre Francisco Álvares, 1, 1.º direito, letra A.

Artigo terceiro

1- A Associação Industrial e Comercial do Café tem por fim defender os interesses dos seus associados e da indústria e comércio que representa;

2- Na prossecução destes objetivos poderá:

a) Praticar todos os atos não excluídos por lei, designadamente, celebrar convenções coletivas de trabalho;

b) Promover a formação e aperfeiçoamento profissional dos colaboradores dos seus associados e dos clientes destes;

c) Estabelecer as ligações ou filiações julgadas convenientes, tanto em organizações congéneres nacionais como em estrangeiras ou internacionais, com observância dos condicionamentos estabelecidos na lei;

d) Aceitar do poder executivo ou dos seus órgãos, assim como de entidades públicas ou de interesse público, a tarefa de executar missões ou de desenvolver atividades reportando-se aos interesses gerais que lhe cumpre responder;

3- O ato de admissão de associados confere a representação destes à associação, não só para negociar e firmar convenções coletivas de trabalho, como também para todos os demais atos de interesse geral ou sectorial.

CAPÍTULO SEGUNDO

Associados, membros aliados, membros beneméritos e membros honorários

Artigo quarto

1- Podem ser associados da Associação Industrial e Comercial do Café todas as entidades que, no território nacional, exerçam as atividades a que se refere o artigo primeiro número dois dos estatutos;

2- Poderão pertencer à AICC, como membros aliados, as seguintes entidades:

a) Os fornecedores de matéria prima;

b) Os fabricantes, importadores e revendedores de máquinas e equipamentos específicos para a indústria torrefatora;

c) Os fabricantes, importadores e revendedores de máqui-

nas e equipamentos para a indústria hoteleira e similares específicos para o sector;

d) Todos os fornecedores e entidades direta ou indiretamente ligados com as atividades referenciadas no artigo primeiro.

3- Poderão igualmente pertencer à AICC, como membros honorários, as pessoas singulares que, por terem fortes ligações de ordem profissional ao sector de atividade representado pela associação sejam, sob proposta do próprio à direção, admitidos nessa qualidade pela própria direção.

4- Poderão ainda pertencer à AICC, como membros beneméritos, as entidades que, por terem prestado relevantes serviços ao sector de atividade representado pela associação sejam, sob proposta da direção, admitidos nessa qualidade pela assembleia geral.

5- Perante a estrutura associativa, as empresas serão representadas por pessoas singulares designadas, através de credencial, a enviar para os serviços administrativos da associação.

Artigo quinto

1- A admissão dos associados e membros aliados e honorários faz-se mediante a solicitação dos interessados, por deliberação da direção, depois de verificada a conformidade estatutária dos candidatos.

2- A admissão dos membros beneméritos faz-se mediante admissão da assembleia geral sob proposta de nomeação pela direção.

3- A admissão dos associados, membros aliados, beneméritos e honorários envolve, da parte destes, plena adesão às normas pelas quais a associação se rege e que são para além da lei, estes estatutos, os regulamentos internos e as deliberações nos termos estatutários.

4- Da deliberação a que se refere o número um, que será notificada, ao requerente e a todos os associados, por forma escrita, cabe recurso interposto por aquele ou por estes no prazo de dez dias úteis a contar da notificação, para a primeira assembleia geral que se vier a realizar.

Artigo sexto

1- São direitos dos associados:

a) Assistir e participar em todas as iniciativas da associação;

b) Exercer, no quadro interno da associação, a plena liberdade de opinião e iniciativa;

c) Participar nas assembleias gerais;

d) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

e) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos estabelecidos na lei e presentes estatutos;

f) Apresentar propostas e sugestões que julguem convenientes à prossecução dos fins estatutários ou à resolução dos problemas com que se possam deparar as atividades abrangidas;

g) Frequentar a sede da associação, utilizar os seus serviços e ter acesso a toda a documentação de carácter genérico e que seja de interesse para o sector;

h) Receber a informação, documentação, pareceres e estudos que a associação obtenha ou mande realizar;

i) Assistir a encontros, feiras, certames, conferências, seminários e outras manifestações promovidas pela associação, em condições de especial vantagem que lhes possam ser concedidas;

j) Solicitar a intervenção da associação na defesa dos seus legítimos interesses, e reclamar dos atos que considerem lesivos daqueles;

k) Solicitar e obter, através dos serviços da associação, as informações respeitantes ao normal funcionamento da associação;

l) Serem representadas pela associação perante quaisquer instituições ou organismos, nacionais ou internacionais, em todas as áreas que envolvam interesses de ordem geral ou sectorial;

m) Usufruir de todos os benefícios ou regalias que a associação possa conceder;

2- São direitos dos membros aliados, beneméritos e honorários, os seguintes:

a) Frequentar a sede da associação, utilizar os seus serviços, receber a informação, documentação, pareceres e estudos que a direcção entender curiais, através do respetivo regulamento interno a estabelecer;

b) Participar nas comissões técnicas especializadas que venham a ser criadas para o efeito, através do regulamento interno, pela direcção;

c) Participar nos encontros, feiras, certames, conferências, seminários, ações de formação e quaisquer outras manifestações promovidas pela associação, em condições de especial vantagem que lhes possam ser concedidas;

d) Beneficiar de protocolos negociados entre a associação e empresas terceiras, nos mesmos termos dos associados.

Artigo sétimo

1- São deveres dos associados, os seguintes:

a) Respeitar e cumprir estes estatutos, bem como os regulamentos, normas e deliberações emanadas dos órgãos competentes da associação;

b) Promover o desenvolvimento e contribuir para a eficiência e o prestígio da associação;

c) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral;

d) Comparecer às reuniões e assembleias gerais regularmente convocadas;

e) Desempenhar com zelo os cargos que lhes forem atribuídos, estatutariamente ou por eleição;

f) Cumprir as disposições legais, regulamentares e estatutárias bem como as deliberações emanadas pelos órgãos associativos;

g) Facilitar a elaboração de estatísticas e relatórios com interesse para a associação e para o sector, quando não importem violação dos segredos empresariais;

h) Evitar a concorrência desleal, nos termos legais e estatutários.

2- São deveres dos membros aliados, beneméritos e honorários os que se encontram consignados nas alíneas *a)* a *c)* e *f)* e *g)* do número anterior.

Artigo oitavo

1- Perdem a qualidade de associados, membros aliados, beneméritos e honorários as entidades ou pessoas singulares que:

a) A seu pedido sejam excluídas da associação, nos termos do número dois deste artigo;

b) Deixem de satisfazer as condições de admissão ou possam prejudicar a prossecução dos interesses coletivos;

c) Tenham sido objeto das medidas de expulsão aplicadas como sanção à infração cometida;

d) Tenham em débito mais de dois trimestres de quotas e não liquidarem tal débito dentro do prazo que lhe for comunicado, por carta registada e/ou por qualquer outro meio do qual fique registo escrito;

e) Morte ou dissolução/liquidação.

2- Os associados, membros aliados, beneméritos ou honorários que pretendam apartar-se voluntariamente da associação deverão comunicá-lo à direcção, por carta registada com aviso de receção, com um pré-aviso de 3 (três) meses face à data pretendida para a sua exclusão, sendo devidas as quotas referentes aos meses em questão.

3- No caso da alínea *b)* do número 1 do presente artigo, a decisão compete à direcção, mas pode o interessado recorrer, no prazo de dez dias úteis a contar da notificação da decisão, para a próxima assembleia geral ordinária ficando, até decisão do recurso, na situação de suspenso.

4- O associado, membro aliado, benemérito ou honorário que por qualquer forma deixar de pertencer à associação perde o direito às quotizações que haja pago e bem assim ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as dívidas.

5- A readmissão de associados é da competência da direcção que deverá dela dar conhecimento aos restantes associados nos mesmos termos enunciados para a admissão.

6- Da decisão desta poderá qualquer associado recorrer para a próxima assembleia geral.

7- Se a perda da qualidade de associado tiver sido determinada por dívidas em atraso, a readmissão só poderá ser autorizada depois do pagamento dessas dívidas acrescidas de todas as despesas que porventura tiver havido com a sua cobrança.

8- A readmissão de associados obriga sempre ao pagamento de nova jóia, pelo montante em vigor à data de readmissão.

9- Se um associado, membro aliado, benemérito ou honorário não pagar o débito a que se refere o número 1, alínea *d)* do presente artigo no prazo que lhe for fixado, considera-se o não pagamento como declaração tácita de renúncia da sua qualidade de associado, membro aliado, honorário ou benemérito.

Artigo nono

1- Qualquer associado, membro aliado, honorário ou benemérito pode ser excluído da AICC por decisão da direcção quando exista justa causa.

2- Considera-se justa causa o comportamento da entidade ou pessoa singular que, pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a sua manutenção

como associado, membro aliado, honorário ou benemérito, nomeadamente por:

3- a) O não cumprimento de qualquer dos deveres referenciados no artigo sétimo destes estatutos;

b) A violação repetida da regulamentação e dos estatutos da associação e o não cumprimento das obrigações associativas por eles impostos;

c) A prática de atos que lesem o sector de atividade representado pela associação; No caso de existirem presumíveis motivos de exclusão, o assunto em questão será notificado, por escrito, podendo o infrator, no prazo de dez dias, tomar posição perante a direcção em relação aos factos que lhe são imputados.

4- A decisão definitiva da direcção será comunicada ao associado por carta registada ou por outro meio do qual fique registo escrito.

5- Da decisão da direcção poderá o infrator excluído interpor recurso para a assembleia geral, no prazo de dez dias após a notificação da direcção por carta registada ou por qualquer outro meio do qual fique registo escrito.

6- A exclusão de associado, membro aliado, honorário ou benemérito não confere o direito ao reembolso das quotas pagas por este.

7- Por violação dos deveres estatutários podem ainda ser aplicadas aos associados, membros aliados, beneméritos ou honorários as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Multa até ao montante do dobro do valor da quotização anual;

c) Suspensão de direitos.

8- Compete à direcção da associação a apreciação do descrito no número 7 do presente artigo e a punição dos infratores, aplicando-se, com as devidas adaptações o disposto nos números 2 a 6 do presente artigo, cabendo, das respetivas deliberações, recurso para a próxima assembleia geral.

CAPÍTULO TERCEIRO

Administração e funcionamento

SECÇÃO UM

Dos órgãos sociais

Artigo décimo

São órgãos sociais da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo décimo primeiro

1- A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal, serão eleitos por períodos de três anos.

2- As eleições deverão efetuar-se até trinta e um de Março do primeiro ano do respetivo mandato.

3- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar e que deverão ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral.

4- É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo social.

5- Os cargos da direcção e os de presidente, vice-presidente da assembleia geral e do conselho fiscal não são acumuláveis entre si.

6- Os corpos gerentes poderão ser destituídos a todo o tempo por deliberação fundamentada em assembleia geral extraordinária expressamente convocada para o efeito, que fixará também a data em que voltará a reunir extraordinariamente para proceder a nova eleição, em prazo nunca superior a noventa dias.

7- Ao decidir a destituição dos corpos gerentes, a assembleia geral deverá eleger uma comissão administrativa composta por três membros, com a designação dos cargos de presidente, secretário e tesoureiro, que assegurarão a gestão da associação até à eleição e posse dos novos eleitos.

8- Findo o período dos mandatos, os membros eleitos dos órgãos sociais conservar-se-ão, para todos os efeitos no exercício dos seus cargos, até que os novos membros sejam empossados num prazo de noventa dias.

Artigo décimo segundo

1- A associação terá ao seu serviço um secretário geral, que terá, as funções de colaborador direto da direcção além daquelas que se encontram enunciadas na portaria regulamentadora de trabalho.

2- A definição das funções de secretário geral cabe à direcção, dentro do enquadramento previsto na legislação em vigor.

Artigo décimo terceiro

Todos os cargos sociais são exercidos gratuitamente.

Artigo décimo quarto

Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos seus componentes tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO DOIS

Da assembleia geral

Artigo décimo quinto

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e um secretário.

2- Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Cabe ao secretário auxiliar o presidente no exercício das suas funções.

Artigo décimo sexto

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e dar posse à respetiva mesa, bem como à direcção e ao conselho fiscal;

b) Fixar, sob proposta da direcção, as jóias e quotas a pagar pelos associados e membros aliados e eventuais alterações;

c) Discutir e aprovar o orçamento, o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;

d) Deliberar sobre trabalhos e propostas que lhe sejam submetidas por outros órgãos sociais ou sócios;

e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afetos;

f) Deliberar sobre a admissão de membros honorários nos termos previstos no número três do artigo quarto dos estatutos;

g) Apreciar e decidir, no prazo de dez dias úteis, os recursos interpostos nos termos do número três do artigo quinto dos estatutos;

h) Deliberar sobre outros assuntos que sejam cometidos por estes estatutos ou pela lei ou que resultem da sua posição de órgão supremo da associação.

Artigo décimo sétimo

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente no mês de Março, para apreciar o orçamento, relatório de contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos ao ano findo, salvo impossibilidade previamente comunicada pela direcção e conselho fiscal ao presidente da mesa da assembleia geral;

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julgarem necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, 10 % (dez por cento) do total de associados no pleno uso dos seus direitos.

Artigo décimo oitavo

1- A convocação para qualquer assembleia geral deverá ser feita por qualquer meio, com receção comprovada, expedido para o domicílio de cada um dos associados, com antecedência mínima de dez dias úteis, e no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respetiva ordem do dia, acompanhado da documentação de suporte.

2- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

Artigo décimo nono

1- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes ou representados mais de metade dos associados com direito a voto.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de associados, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo vigésimo

1- Cada associado representa um voto.

2- Não é admitido o voto por correspondência.

3- Cada associado não poderá representar mais de dois outros associados devendo, neste caso, ser portador da respetiva credencial que lhe conferirá os respetivos poderes de representação.

4- A credencial deverá ser dirigida ao presidente da mesa da assembleia referindo a assembleia a que se refere, a data,

o mandante e o mandatário.

5- Quanto à forma de votação observar-se-á o seguinte:

a) A votação para eleições dos corpos sociais será efetuada por escrutínio secreto;

b) O estabelecimento da forma das restantes votações compete ao presidente da mesa sem prejuízo de a própria assembleia geral deliberar outra forma que então prevalecerá.

Artigo vigésimo primeiro

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2- As deliberações sobre alterações de estatutos, exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes, salvo para efeitos de alteração do artigo trigésimo segundo que envolve obrigatoriamente o voto favorável de três quartos de todos os associados.

SECÇÃO TRÊS

Da direcção

Artigo vigésimo segundo

1- A representação e a gerência associativa são confiadas a uma direcção composta por cinco membros de entre os associados que serão eleitos pela assembleia geral.

2- A direcção é composta por um presidente e quatro vice-presidentes.

Artigo vigésimo terceiro

Compete à direcção:

a) Representar a associação, em júzo e fora dele, ativa e passivamente;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação admitindo e dispensando pessoal e fixar as respetivas condições de trabalho e remunerações;

c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia geral o orçamento, relatório e as contas da gerência, acompanhados do parecer do conselho fiscal;

e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrarem necessárias à prossecução dos interesses da associação;

f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do sector de atividade;

g) Constituir e promover o trabalho das comissões técnicas especializadas e divulgar os seus resultados aos sócios;

h) Delegar nos serviços da associação, as competências que se mostrem necessárias para o desenvolvimento da atividade associativa, nomeadamente no secretário geral;

i) Negociar e celebrar convenções coletivas de trabalho e protocolos com incidência para os sectores abrangidos.

Artigo vigésimo quarto

1- Às comissões técnicas especializadas a criar, nos termos da alínea g) do artigo anterior, compete:

a) Estudar as matérias específicas que lhe forem solicita-

das pela direcção;

b) Acompanhar a direcção nos trabalhos da sua especialidade e fornecer-lhes os relatórios indispensáveis à sua boa informação;

2- A direcção fornecerá a estas comissões todo o apoio indispensável à prossecução das tarefas que lhe forem confiadas, dentro dos limites das suas possibilidades económicas.

Artigo vigésimo quinto

1- A direcção reúne sempre que o entenda necessário algum dos seus membros e obrigatoriamente uma vez por mês, competindo a sua convocação ao presidente;

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo vigésimo sexto

1- Para obrigar a associação em todos os atos e contratos são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sem prejuízo de delegação de competências a terceiros ou da constituição de mandatários;

2- A direcção, sem necessidade de procuração, pode delegar no secretário geral os poderes para a prática de atos de gestão corrente nomeadamente a assinatura de correspondência.

SECÇÃO QUATRO

Do conselho fiscal

Artigo vigésimo sétimo

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais efetivos.

Artigo vigésimo oitavo

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da associação e dos serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhes sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

2- Qualquer membro do conselho fiscal poderá assistir, sem direito de voto, às reuniões da direcção.

Artigo vigésimo nono

O conselho fiscal reunirá sempre que o entenda necessário algum dos seus membros e obrigatoriamente uma vez por ano, competindo a sua convocação ao presidente.

CAPÍTULO QUARTO

Regime financeiro

Artigo trigésimo

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo trigésimo primeiro

1- Constituem receitas da associação:

a) O produto das jóias, quotas, multas e outras contribuições pagas pelos associados, membros aliados, beneméritos e honorários;

b) Quaisquer benefícios, subsídios, rendimentos, donativos ou contribuições permitidas por lei;

c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;

d) Os valores pecuniários que, por força da lei, regulamento, estatutos ou disposição contratual, lhe sejam atribuídos a título oneroso ou gratuito;

e) Quaisquer quantias pecuniárias recebidas pelo pagamento de trabalhos efetuados pela associação e previamente acordados entre as empresas e a associação;

f) As receitas de publicações, cursos, seminários, estudos e protocolos efetuados pela associação em colaboração com outras entidades.

2- As despesas da associação são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos e todas as outras indispensáveis para a completa realização dos seus fins bem como as que forem impostas por lei.

CAPÍTULO QUINTO

Dissolução e liquidação

Artigo trigésimo segundo

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados;

2- À assembleia geral que delibere a dissolução competirá decidir sobre o destino a dar aos bens da associação;

3- Caso a assembleia não delibere diferentemente, competirá à direcção em exercício funcionar como comissão liquidatária.

Registado em 24 de junho de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 124 do livro n.º 2.

Associação dos Schipchangers de Portugal - Cancelamento

Por sentença proferida em 5 de dezembro de 2012 e transitada em julgado em 15 de janeiro de 2013, no âmbito do processo n.º 3127/10.7TTLSB, que correu termos no Tribunal do Trabalho de Lisboa, 5.º Juízo, 1.ª Seção, movido pelo Ministério Público contra a Associação dos Schipchangers de Portugal, foi declarada extinta a associação.

Assim, nos termos do número 3 do artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Schipchangers de Portugal, efetuado em 2 de dezembro de 1981, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

AICC - Associação Industrial e Comercial do Café

Eleição em 14 de março de 2013, para o mandato de três anos.

Presidente - Nova Delta, SA - Dr. Rui Miguel Nabeiro.
 Vice-presidente - Sotocal, L.^{da} - Dr.^a Maria José Barbosa.
 Vice-presidente - Nutricafés, SA - Dr. Ricardo Costa.
 Vice-presidente - Nestlé Portugal, SA - Dr. Vítor Manuel.
 Vice-Presidente - Newcoffee - Dr. Pedro Oliveira.

Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leiria

Eleição em 11 de março de 2014 para o mandato de três anos.

Presidente - Jorge Manuel do Amaral Neves Vasco.
 V. Presidente - Inácia Maria Faia Caeiro.
 Tesoureiro - Maria de Fátima Pereira da Silva.
 Vogal - Maria Helena Canha Carvalho Gerardo.

Vogal - Rita Sousa Pimenta.

Vogal suplente - José Libânio dos Santos.

Vogal suplente - Hélder António Pereira Laureano.

Associação Comercial e Industrial de Leiria Batalha e Porto de Mós

Eleição em 16 de maio de 2014 para o mandato de três anos.

Presidente: Lino Duarte da Silva Ferreira, inCentea - Capital, SA - Leiria.

Vice-presidente Adm. Financeira: Pedro Nuno de Matos Guimarães Neto, Moneris - Serviços de Gestão, SA - Algés.

Vice-presidente comércio: Herlander Llano Eleutério Silva, HES - Sistemas Informáticos, L.^{da} - Leiria.

Vice-presidente serviços: Amândio Paulo Rodrigues Pereira, avbseguros - Mediação de Seguros, L.^{da} - Pousos.

Vice-presidente indústria: Domingos Oliveira das Neves, Clinifátima - Serviços Médicos, SA - Fátima.

Associação Industrial do Minho

Eleição em 28 de março de 2014, para mandato de três anos.

Presidente: Yeastwine - Wine Solutions, L. ^{da} Representada por: António Manuel Rodrigues Marques	Primavera - Business Software Solutions, SA Representado por: José Manuel Maia Dionísio
Argacol - Tintas e Vernizes, SA Representada por: André Vieira de Castro	Petrotec - Assistência Técnica Ramo Petrolífero, SA Representada por: Mário Novoa
Balanças Marques - José P. Marques, L. ^{da} Representada por: Francisco Marques	Trivima - Empreendimentos Imobiliários, SA Representada por: Ricardo Martins
José Neves & C. ^{da} , L. ^{da} Representada por: José Neves	Agrifer - Equip.Agric.Industriais, L. ^{da} Representada por: Bento Gomes Ferreira
O Feliz Metalomecânica, SA Representada por : António Feliz Pinto Lopes Cruz	KIB - Karting, Investimento Braga, SA Representada por: António de Deus Barbosa Ferreira
Torrestir - Transp. Nacional Internacional, SA Representada por: Fernando Torres	Recigomes - Gestão de Resíduos, L. ^{da} Representada por: Pedro Jorge da Silva Ferreira Machado

Metaloviana - Metalúrgica Viana, SA Representada por: José de Moraes Vieira	Promecel - Ind. Componentes Mecânicos Eléctricos, L. ^{da} Representado por: António Costa da Silva
Primor - Charcutaria Prima, SA Representada por: Pedro Moreira Pinto	Baptista & Soares, SA Representada por: José Joaquim Torcato Baptista
Sulnor- Ind. Metalomecânica L. ^{da} . Representada por: Manuel Joaquim Palha	SICI 93 Braga - Soc.Inv. Com. Ind. SA Representado por: António S. Ressurreição
Casais - Engenharia e Construção, SA Representado por: António Carlos Fernandes Rodrigues	Latino Confeções, L. ^{da} Representada por: Maria Clementina Vieira Silva Freitas
Gomima - Sociedade Gestora Participações Sociais, SA Representada por: Pedro Miguel da Silva Barros Rodrigues	Albano Miguel Fernandes, L. ^{da} Representada por: Albano Fernandes

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos, ERSAR - Constituição

Estatutos aprovados em 30 de maio de 2014.

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Coletivo de trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos, adiante designada por ERSAR.

2- O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da ERSAR.

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário dos trabalhadores, adiante designado plenário;
- b) A comissão de trabalhadores, adiante designada CT.

CAPÍTULO II

Plenário dos trabalhadores

Artigo 3.º

Composição e competências

O plenário é constituído pela totalidade dos trabalhadores da ERSAR.

1- Compete ao plenário:

- a) Definir as regras programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores da ERSAR, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT da ERSAR;
- b) Eleger e controlar a atividade da CT;
- c) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores, que lhe sejam submetidos pela CT, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 4.º

Convocação do plenário

1- O plenário pode ser convocado pela CT, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos, sob pena de rejeição liminar do mesmo, pela CT.

Artigo 5.º

Prazos para a convocação

1- O plenário deve ser convocado com a antecedência mínima de 20 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação e mediante o envio do anúncio através de mensagem eletrónica a todos os trabalhadores da ERSAR.

2- Deve ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao dirigente máximo da ERSAR.

Artigo 6.º

Reuniões e funcionamento do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de outubro, e extraordinariamente sempre que para tal seja convocado.

2- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

3- Não estando presentes à hora prevista para o início do plenário o número de trabalhadores previstos no número anterior, este poderá reunir em segunda convocatória, até oito dias, e deliberar validamente com qualquer número e em data e hora que seja concretamente indicada no aviso convocatório.

4- No caso de destituição da CT, requer-se a participação mínima no plenário de 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

5- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela CT.

6- Das reuniões será lavrada ata assinada pela CT, a qual deve ser levada ao conhecimento de todos os trabalhadores nos 15 dias subsequentes à realização do plenário.

Artigo 7.º

Reuniões de emergência

1- O plenário reúne de emergência, em circunstâncias excepcionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas reuniões serão feitas com a antecedência mínima de 24 horas, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores possível.

3- A classificação da natureza de urgente, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 8.º

Votação no plenário

1- O voto é direto e realiza-se sempre por braço levantado, exprimindo o sentido de voto, a favor, contra ou abstenção.

2- As deliberações são válidas desde que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- O voto é secreto nas ações referentes à eleição e destituição da CT, aprovação e alteração dos presentes estatutos, e todas aquelas que envolvam pessoas.

4- Nas deliberações que respeitem à destituição da CT é exigida a maioria qualificada de 2/3 dos presentes.

Artigo 9.º

Discussão obrigatória em plenário

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

- a) Destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

CAPÍTULO III

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza, competências e direitos

Artigo 10.º

Natureza

1- A CT é o órgão democraticamente eleito pelo coletivo de trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei e pelos presentes estatutos.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos nos números anteriores.

Artigo 11.º

Personalidade e capacidade jurídica

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

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins previstos na lei.

Artigo 12.º

Início de atividade

A CT iniciará a sua atividade após a publicação dos estatutos e dos resultados da eleição na 2.ª série do Diário da República.

Artigo 13.º

Apoio à comissão

1- O órgão dirigente da ERSAR deve pôr à disposição da CT as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2- Assiste à CT o direito de distribuir informação relativa aos interesses dos trabalhadores, bem como à sua afixação em local adequado que seja destinado para esse efeito.

Artigo 14.º

Deveres

A CT tem por deveres:

- a) Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República Portuguesa e na lei;
- b) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade;
- c) Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores de outras entidades e comissões coordenadas visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Direitos da comissão de trabalhadores

1- A CT goza dos direitos previstos na lei, designadamente em termos de informação, participação e apoio às atividades pela ERSAR.

2- De todas as reuniões realizadas entre a CT e os órgãos de gestão da ERSAR é lavrada ata assinada por todos os presentes e divulgada a todos os trabalhadores.

Artigo 16.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos na Constituição da República Portuguesa, na lei e nestes estatutos.

Artigo 17.º

Reuniões com o dirigente máximo ou órgão de direção

1- A CT proporá ao dirigente máximo ou órgão de administração da ERSAR um calendário de reuniões para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- A CT, com a devida antecedência, que em situações de urgência ou em resultado de acontecimentos imprevistos, poderá ser de 48 horas, proporá a ordem de trabalhos para as reuniões referidas nos números 1 e 2.

4- Sempre que necessário e útil para os trabalhadores, poderão realizar-se outras reuniões com outros dirigentes do órgão ou serviço para debater assuntos específicos da área de responsabilidade destes, adaptando-se para o efeito o disposto nos números anteriores.

Artigo 18.º

Direito à informação

1- O direito a informação abrange as seguintes matérias:

- a) Plano e relatório de atividades;
- b) Gestão de recursos humanos;
- c) Orçamento e prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
- d) Projetos de reorganização do órgão ou serviço.

2- As informações previstas neste artigo são requeridas,

por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao dirigente máximo ou órgão de administração da ERSAR.

3- Nos termos da lei, o dirigente máximo ou órgão de administração da ERSAR deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, o qual poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias se a complexidade da matéria assim o justificar.

4- Sempre que entenda necessário para o exercício da sua atividade e competências, a CT pedirá por escrito, tanto à ERSAR como às entidades públicas ou privadas competentes, a informação que em cada momento entenda pertinente sobre as matérias em relação às quais a lei determine esse direito.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

6- A CT, sempre que entenda pertinente e nas matérias constantes do presente artigo, intervirá junto do dirigente máximo ou órgão de administração da ERSAR, nomeadamente emitindo pareceres ou recomendações, formulando sugestões ou deduzindo reclamações.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos da ERSAR:

a) Os que resultem em mudanças na organização do trabalho, nomeadamente regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho, tratamento de dados biométricos, definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores dos órgãos ou serviços da ERSAR;

b) Elaboração de regulamentos internos da ERSAR;

c) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da ERSAR;

d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do órgão ou serviço ou agravamento significativo das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças no plano da organização de trabalho ou dos contratos;

e) Quaisquer atos ou medidas que a lei preveja, ou venha a prever que devam ser precedidos de parecer escrito prévio da CT.

2- Os termos e os prazos aplicáveis à emissão de parecer prévio são os estabelecidos na lei.

Artigo 20.º

Reorganização de serviços

1- A CT intervirá na reorganização de serviços, exercendo o direito de:

a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei ou normas aplicáveis, sobre os planos ou projetos de reorganização;

b) Ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficiali-

zados;

d) Reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;

e) Emitir recomendações, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto do dirigente máximo ou órgão de direção da ERSAR.

2- A intervenção na reorganização de serviços a nível setorial pode ser feita com o apoio ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 21.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A CT intervirá, nos termos da lei, na elaboração e alteração da legislação do trabalho, designadamente emitindo os pareceres que entenda pertinentes.

Artigo 22.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da ERSAR.

2- A CT, no âmbito do controlo de gestão, tem direito a exercer os poderes nas matérias e nos termos previstos na lei.

3- No exercício do direito do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores, nos termos da lei, pode:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos do órgão ou serviço e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de direção da ERSAR e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade do órgão ou serviço, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da ERSAR sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de direção e fiscalização da ERSAR e das autoridades e entidades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 23.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador, designadamente na contagem de tempo de trabalho, e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

SECÇÃO II

Composição, organização e funcionamento

Artigo 24.º

Sede, composição e mandato

1- A CT tem a sua sede nas instalações da ERSAR, em Lisboa.

2- A CT é composta por 3 membros (um coordenador e dois secretários), tendo o seu mandato a duração de 2 anos, contados a partir da data da posse, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

3- Perde o mandato o membro da CT que faltar, injustificadamente, a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo.

4- A substituição do membro da CT faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 32.º.

Artigo 25.º

Funcionamento da comissão de trabalhadores

1- Compete ao coordenador:

a) Representar a CT;

b) Promover as reuniões da CT;

c) Promover as reuniões com o dirigente máximo ou outros órgãos da ERSAR;

d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local das mesmas;

e) Elaborar e divulgar, nos locais destinados à afixação de informação ou outros, a ata das reuniões da CT, depois de aprovada;

f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

2- Compete aos secretários:

a) Elaborar o expediente referente à reunião;

b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;

c) Servir de escrutinadores no caso de votações;

d) Redigir as atas da CT.

3- Para o exercício das suas funções, os membros da CT têm direito ao crédito de horas nos termos definidos no Código do Trabalho.

Artigo 26.º

Deliberações e poderes para obrigar

1- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros.

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

Artigo 27.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos para o ato para o qual foi delegado.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 28.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente:

a) Sempre que ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Poderá haver reuniões de emergência sempre que se verificarem factos que exijam tomada de posição urgente.

4- Das reuniões da CT será lavrada ata em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual será fixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

5- A CT elaborará um regulamento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

Artigo 29.º

Convocatória das reuniões e prazos de convocatória

1- A convocatória das reuniões é feita pelo coordenador da CT que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

3- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

4- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 30.º

Financiamento da comissão

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto da iniciativa de recolha de fundos;

c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação dos trabalhadores as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 31.º

Património da CT em caso de extinção

Em caso de extinção da CT, o destino do respetivo pa-

trimónio é decidido em plenário, em conformidade com as regras determinadas na legislação aplicável.

Artigo 32.º

Destituição da comissão, renúncia, perda de mandatos ou vacatura de cargos

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da ERSAR, tomada nos termos do artigo 6.º e do artigo 8.º dos presentes estatutos.

2- A todo o tempo qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato ou demitir-se, fazendo-o por comunicação escrita, dirigida ao coordenador.

3- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição far-se-á de acordo com a ordem estabelecida na lista eleita em votação.

4- Se a destituição for global, ou se, por efeitos de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, os trabalhadores elegem, em plenário, uma comissão provisória a quem incumbirá promover novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

5- A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

6- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão a plenário dos trabalhadores que se pronunciará nos termos previstos no artigo 6.º e no artigo 8.º.

CAPÍTULO IV

Procedimento eleitoral

SECÇÃO I

Comissão eleitoral

Artigo 33.º

Caderno eleitoral

1- Sempre que necessário, a CT solicitará à ERSAR a lista atualizada de trabalhadores, identificados pelo nome, agrupados pelas unidades orgânicas, para servir como caderno eleitoral, atualizado à data da convocação das eleições.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 34.º

Composição e funcionamento

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), que assegura a igualdade de oportunidade e imparcialidade no tratamento das listas, sendo constituída por um mínimo de três trabalhadores, um dos quais é o presidente.

2- Na sua composição, a CE terá de integrar obrigatoriamente dois elementos designados pela comissão de trabalha-

dores (CT) em funções e um elemento designado por cada lista concorrente.

3- Em caso de paridade será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.

4- A CE é eleita em plenário.

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

6- A comissão eleitoral inicia funções na primeira reunião da sua constituição, cessando-as com o início da comissão de trabalhadores eleita na sequência do processo eleitoral por ela dirigido nos termos previstos pelo artigo 35.º.

7- A CE tem um quórum deliberativo e constitutivo com uma maioria simples dos representantes sendo que, em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

Artigo 35.º

Competência

Compete à CE:

- a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;
- b) Dirigir todo o processo das eleições;
- c) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- d) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- e) Apreciar e julgar as reclamações;
- f) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- g) Assegurar igual acesso ao equipamento técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral.

SECÇÃO II

Sistema eleitoral

Artigo 36.º

Capacidade eleitoral

1- Qualquer trabalhador da ERSAR tem o direito de eleger e ser eleito, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

2- A CT é eleita de entre as listas candidatas apresentadas pelos trabalhadores da ERSAR, por sufrágio direto, universal e secreto, e segundo o princípio da representação proporcional.

Artigo 37.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, e as respetivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão de votos fica a cargo da CE que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 38.º

Do ato eleitoral e horário de votação

1- A eleição para a CT realiza-se até 30 dias antes do termo do mandato da CT cessante.

2- A convocatória do ato eleitoral deve ser feita com a antecedência mínima de 15 dias da respetiva data, devendo constar da mesma o dia, local ou locais, horário e objeto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de administração da ERSAR.

3- O ato eleitoral pode ser convocado por 20 % dos trabalhadores da ERSAR caso a CE não o faça nos prazos previstos neste estatuto para o efeito.

4- A votação é efetuada no local de trabalho com o seguinte horário:

- a) Início: 30 minutos antes do início do período normal de trabalho;
- b) Fecho: 60 minutos após o encerramento do período normal de trabalho.

Artigo 39.º

Apresentação e aceitação das candidaturas

1- As listas candidatas são apresentadas à CE até 10 dias antes da data do ato eleitoral e subscritas por 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

2- As listas são acompanhadas por declaração individual ou coletiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4- As listas integrarão membros efetivos e suplentes, não podendo o número de suplentes ser inferior a dois nem superior a cinco.

5- Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Unidade orgânica a que pertencem.

6- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respetiva documentação serão devolvidas pela CE ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades havidas.

7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a CE decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

8- Até o 15.º dia anterior ao dia do ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação, a aceitação das candidaturas.

9- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

Artigo 40.º

Constituição das mesas de voto

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela CE.

2- Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respetiva mesa nas diversas operações do ato eleitoral.

3- Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5- O caderno eleitoral fará parte integrante da respetiva ata, a qual conterá igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho, da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6- O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à CE.

Artigo 41.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa que o introduz na urna.

4- As presenças ao ato de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e deve ser assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respetiva ata.

Artigo 42.º

Natureza do voto

1- Considera-se voto em branco, o boletim de voto entrado na urna, que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo, o boletim que tenha entrado na urna:

a) No qual tenha sido assinalado mais do que um quadrado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação, ou cuja candidatura não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura, ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto na qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 43.º

Ata da eleição

1- Os elementos de identificação dos membros da CT eleitos, bem como a ata do apuramento geral serão publicitados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida ata, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT.

2- A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 30.º dia posterior à data das eleições.

3- Cópia de toda a documentação referida no número 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao ministério da tutela, do trabalho e ao órgão de gestão da ERSAR.

Artigo 44.º

Entrada em exercício

1- A CT inicia funções no 5.º dia posterior ao termo do prazo de afixação da ata de apuramento geral da respetiva eleição.

2- Na sua primeira reunião, a CT nomeia um coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efetuadas.

Artigo 45.º

Recursos para impugnação da eleição

1- No prazo de quinze dias, a contar da publicação dos resultados da eleição, poderá qualquer trabalhador com direito a voto, com fundamento na violação de lei ou dos presentes estatutos, impugnar a eleição perante o representante do Ministério Público da área geográfica da sede da ERSAR, por escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas que dispuser.

2- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato eleitoral.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 46.º

Relatório de atividade e contas

1- Até 15 de março de cada ano, a CT apresentará, em reunião geral de trabalhadores, o relatório de atividade e contas, se aplicável, relativos ao ano anterior e o orçamento relativo ao ano em curso.

2- O relatório de atividade e contas serão distribuídos a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 10 dias à data da reunião prevista no número 1 deste artigo.

Artigo 47.º

Alteração dos estatutos

1- A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à CT ou a 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

2- O projeto ou projetos de alteração são distribuídos pela CT a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da sua votação.

Artigo 48.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á o disposto na legislação em vigor.

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO I

Procedimento eleitoral

SECÇÃO I

Comissão eleitoral

Artigo 1.º

Caderno eleitoral

1- A lista de trabalhadores, identificados pelo nome, agrupados pelas unidades orgânicas, para servir como caderno eleitoral, atualizado à data da convocação das eleições é entregue pelo empregador no prazo de 48 horas após a receção de cópia da convocatória para o ato eleitoral.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 2.º

Composição e funcionamento

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), que assegura a igualdade de oportunidade e imparcialidade do ato eleitoral, sendo constituída por um mínimo de três trabalhadores, um dos quais é o presidente.

2- Na sua composição, a CE é constituída por um representante dos proponentes de projetos de estatutos e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a assembleia constituinte.

3- Em caso de paridade será nomeado mais um elemento representante dos trabalhadores que convocaram a assembleia constituinte.

4- A comissão eleitoral inicia funções na primeira reunião da sua constituição, cessando-as com o início da comissão de trabalhadores, eleita na sequência do processo eleitoral por ela dirigido.

5- A CE tem um quórum deliberativo e constitutivo com uma maioria simples dos representantes, sendo que, em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

Artigo 3.º

Competência

Compete à CE:

a) Presidir ao ato eleitoral;

b) Dirigir todo o processo das eleições;

c) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como proceder ao envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;

d) Verificar em definitivo a regularidade dos projetos de estatutos;

e) Apreciar e julgar as reclamações;

f) Assegurar iguais oportunidades a todos os projetos de estatutos apresentados;

g) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral.

SECÇÃO II

Sistema eleitoral

Artigo 4.º

Capacidade eleitoral

1- Qualquer trabalhador da ERSAR tem o direito de eleger e ser eleito, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou género.

2- O voto é exercido pelos trabalhadores da ERSAR através de sufrágio direto, universal e secreto.

Artigo 5.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletim de voto de forma retangular, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as questões submetidas a sufrágio.

3- No caso da votação para aprovação de projetos de estatutos, e existindo mais do que um projeto de Estatutos, o boletim de voto respetivo identifica cada um dos projetos através de letras.

4- Na linha correspondente a cada questão figura um quadrado em branco, destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

5- A impressão de votos fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 6.º

Apresentação e aceitação dos projetos de estatutos

1- Os projetos de estatutos são apresentados à CE até ao dia 15 de maio de 2014 e devem ser subscritos por 20 % dos trabalhadores da ERSAR.

2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, o(s) projeto(s) de estatutos serão devolvidos pela CE ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades havidas.

3- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a CE decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva do projeto de estatutos.

4- Até ao 10.º dia anterior ao dia do ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação, a aceitação dos projetos de estatutos.

5- Os projetos de estatutos aceites são identificados por meio de letra atribuída pela CE a cada um deles, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

Artigo 7.º

Constituição das mesas de voto

1- A mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, designados pela CE.

2- Cada proponente de um projeto de estatutos pode designar um representante, para acompanhar a respetiva mesa nas diversas operações do ato eleitoral.

3- Na mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

4- O caderno eleitoral fará parte integrante da respetiva ata, a qual conterá igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos representantes dos proponentes dos projetos de estatutos, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

5- O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à CE.

Artigo 8.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à questão em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças ao ato de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e deve ser assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respetiva ata.

Artigo 9.º

Natureza do voto

1- Considera-se voto em branco, o boletim de voto entrado na urna que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo, o boletim de voto entrado na urna:

a) No qual tenha sido assinalado mais do que um quadrado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a um projeto de estatutos que tenha sido retirado pelo respetivo proponente;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura, ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto na qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 10.º

Ata da eleição

1- Os elementos de identificação do projeto de Estatutos aprovado, bem como a ata do apuramento geral, serão publicados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida ata, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT.

2- A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 30.º dia posterior à data das eleições.

3- Uma cópia de toda a documentação referida no número 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral e ao órgão de gestão da ERSAR.

Artigo 11.º

Recursos para impugnação da eleição

1- No prazo de quinze dias, a contar da publicação dos resultados da eleição, poderá qualquer trabalhador com direito a voto, com fundamento na violação de lei, impugnar a eleição perante o representante do Ministério Público da área geográfica da sede da ERSAR, por escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas que dispuser.

2- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato eleitoral.

Registado em 26 de junho de 2014, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 4 do livro n.º 2.

Exide Technologies, L.ª - Alteração

Alteração aprovada em 21 de maio de 2014, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 48, de 29 de dezembro de 2012.

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Exide Technologies Limitada, com sede na Avenida Dr. Carlos Leal, em Castanheira do Ribatejo, Vila Franca de Xira, no exercício dos direitos que a Constituição, e a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores.

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º.

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da comissão de trabalhadores;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da comissão de trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela comissão de trabalhadores ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 5.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º.

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores, ou nos termos da alínea b) do artigo 5.º quando convocado pelos trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre directo.

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

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4- O plenário ou a comissão de trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de

algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A comissão de trabalhadores ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da comissão de trabalhadores

1- Compete à comissão de trabalhadores:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

c) Exercer o controlo de gestão na empresa;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;

f) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

g) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa,

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhe sejam reconhecidas.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1- A atividade da comissão de trabalhadores e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da comissão de trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da comissão de trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a comissão de trabalhadores tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

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

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do Homem pelo Homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabajado-

res, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho nomeadamente na segurança, saúde e trabalho;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da empresa, a comissão de trabalhadores conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a comissão de trabalhadores goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas nos números anteriores é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

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

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

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão

da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

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

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

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

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros, ao órgão de gestão da empresa.

6- Nos termos da lei, o órgão de gestão da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

e) Encerramento de estabelecimento ou de linhas de produção;

f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local, de actividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual e ou colectivo dos trabalhadores;

m) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

n) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à comissão de trabalhadores, por escrito, pelo órgão de gestão da empresa e deve ser emitido no prazo de 10 dias a contar da recepção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Quando a comissão de trabalhadores solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

4- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

5- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores, determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Directamente pela comissão de trabalhadores, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- Neste âmbito, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles prenunciar antes de aprovados;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A comissão de trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da comissão de trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da comissão de trabalhadores

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e/a subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos de gestão da empresa, com a antecedência de 48 horas, a data, a hora o numero previsível de

participantes e local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

Artigo 27.º

Ação da comissão de trabalhadores no interior da empresa

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

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A comissão de trabalhadores tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal nos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores - 8 horas;
- b) Comissões de trabalhadores - 25 horas;
- c) Comissões coordenadoras - 20 horas.

Artigo 32.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da comissão de trabalhadores, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no artigo anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

Artigo 33.º

Autonomia e independência da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores é independente do patronato, do estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da comissão de trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a comissão de trabalhadores.

Artigo 34.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 35.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 36.º

Protecção legal

Os membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei, aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 37.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

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

4- A comissão de trabalhadores goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado,

pode representar a comissão de trabalhadores em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 38.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na sede da empresa.

Artigo 39.º

Composição

1- A comissão de trabalhadores é composta por 5 elementos efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, na impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

Artigo 40.º

Duração do mandato

O mandato da comissão de trabalhadores é de 3 anos.

Artigo 41.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores, nos termos do artigo 39.º.

Artigo 42.º

Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores

1- Qualquer membro da comissão de trabalhadores pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da lista de que fazia parte e pela qual concorreu à respectiva eleição incluindo nos suplentes.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período de férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3- A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião.

Artigo 43.º

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos dois dos seus membros, em efectividade de funções.

Artigo 44.º

Coordenação da comissão de trabalhadores e deliberações

1- A atividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da comissão de trabalhadores são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 45.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente, de emergência, com a convocação informal, através de contactos entre os seus membros, e sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 46.º

Financiamento

1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A comissão de trabalhadores submete no final de cada mandato, a apreciação das receitas e despesas da sua actividade, em plenário de trabalhadores.

Artigo 47.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da comissão de trabalhadores.

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

Artigo 48.º

Comissões coordenadoras

1- A comissão de trabalhadores articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores da região e a outras comissões

do mesmo grupo de empresa ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector ou região, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

2- A comissão de trabalhadores adere à comissão coordenadora da região de Lisboa, (CIL).

3- Poderá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 49.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da comissão de trabalhadores e outras deliberações por voto secreto

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

Artigo 51.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 52.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1- A eleição da comissão de trabalhadores é convocada pela comissão eleitoral.

2- Na falta de comissão eleitoral, o ato eleitoral é convocado por no mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Se o acto eleitoral for convocado por pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores, a comissão eleitoral é composta por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram

a eleição.

2- Na primeira reunião a comissão eleitoral designará o seu coordenador.

3- A comissão eleitoral preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos par a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a eleição que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com eleição de nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da comissão de trabalhadores antes do fim do mandato, a comissão eleitoral assume o exercício de funções e convoca eleições antecipadas.

6- A comissão eleitoral delibera validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto d qualidade.

8- As reuniões da comissão eleitoral são convocadas pelo coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral à comissão eleitoral ou aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

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

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação deve ser publicitado o respectivo regulamento.

Artigo 56.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da comissão de trabalhadores no mínimo de 100 ou 20 % de trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por no mínimo 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

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

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo pelos proponentes.

6- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 57.º

Rejeição de candidaturas

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 58.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 54.º, a aceitação das candidaturas.

2- Identificação das candidaturas aceites, são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 59.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 60.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da comissão de trabalhadores e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

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

3- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos 60 minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa.

5- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

6- Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 61.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

3- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

4- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

5- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 5 e menos de 10 trabalhadores.

6- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação,

a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho.

Artigo 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral.

3- A seu pedido, a comissão eleitoral será coadjuvada pela comissão de trabalhadores e pelas subcomissões de trabalhadores no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 65.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da

acta da respectiva mesa.

6- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 66.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigida à «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez no envelope que enviará pelo correio. enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a comissão eleitoral procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 67.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou ratura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

4- Considera-se também nulo o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

3- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo dos votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é fixada junto do respectivo local de votação, durante um prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela comissão eleitoral, que lava a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resul-

tados e os eleitos.

Artigo 69.º

Registo e publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento dos resultados, a comissão eleitoral comunica o resultado da votação ao órgão de gestão da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- Registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

4- A comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

Artigo 70.º

Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da seda da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 71.º

Destituição da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela comissão de trabalhadores a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a vota-

ção, nos termos do artigo 5.º, se a comissão de trabalhadores o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias as regras referentes à eleição da comissão de trabalhadores.

8- Devem participar na votação de destituição da comissão de trabalhadores pelo menos 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 72.º

Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1- À eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas aplicáveis, com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada de funções.

2- Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da comissão de trabalhadores.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 73.º

Alteração dos estatutos

As regras constantes do capítulo «regulamento eleitoral para a comissão de trabalhadores» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

Disposições finais

Artigo 74.º

Património

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue à comissão coordenadora da região de Lisboa (CIL), ou se esta não puder ou quiser, os trabalhadores em plenário decidirão do seu destino, não podendo em caso algum ser distribuído pelos trabalhadores.

Artigo 75.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

Registado em 19 de junho de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 4 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal - AICEP, EPE

Eleição em 21 de maio de 2014, para o mandato de 3 anos.

Efetivos:

Ana Filipa Marques de Albuquerque Pessoa.

Ana Maria Pereira Mendes.

José Gabriel Rainho Catela Nunes.

João Pedro Macieira Lobato Pestana Pereira.

Nuno Correia Salgado.

Suplentes:

António José Cardoso Oliveira.

Maria Teresa Pereira Sá Osório.

Luis Filipe Flores Carmo Reis.

Registado em 18 de junho de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 4 do livro n.º 2.

Páginas Amarelas, SA

Eleição em 7 de abril de 2014, para o mandato de 2 anos.

Efetivos:

João Miguel Ferreira Heitor.

Paulo Jorge Ramos Figueiras.

Susana Patrícia da Silva Gonçalves Costa Martins.

Suplentes:

Rui Pedro Patrício Cabrita Martins.

Maria José Fernandes Teixeira Meneses.

Registado em 18 de junho de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 4 do livro n.º 2.

Bristol-Myers Squibb, SA

Eleição em 22 de maio de 2014, para o mandato de 2 anos.

Efetivos:

Ana Alexandra Caseiro Tavares Pereira Rebelo Brochado Oliveira, bilhete de identidade n.º 9493933.

Carlos Ricardo da Costa Madeira Queirós de Oliveira, bilhete de identidade n.º 114444662.

Rui Miguel Azeredo Loureiro Dias, bilhete de identidade n.º 10308847.

Registado em 23 de junho de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 4 do livro n.º 2.

Comissão e Subcomissão de Trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal, SA

Eleição em 13 de maio de 2014, para o mandato de três anos.

Nome	N_Mec	Catg	Local Trabalho	Cartão Identificação			
				Tipo	N.º	Data	Arquivo
Jose António Dias Rosário	0891142	CRT	CDP 2835 Baixa Banheira	BI	8554721	7/Jun/05	Lisboa
António A M P Magalhães	0840092	CRT	CDP 4470 Maia	BI	5777816	17/Nov/06	Porto
Jose Júlio Cardoso Romano	0830399	TNG	Lj Fernão de Magalhães (Coimbra)	CC	4451789		Coimbra
Alda Cristina R Rosário	0940275	CRT	OP/CPLS/LPL Manual	CC	10579745	18/Jun/15	
Ana Sofia B R S Menezes	0959979	TNG	FIL/VND/Cientes individuais e comerciantes	CC	10318770	30/Dez/14	
Justino Tavares Goncalves	0664065	TNG	Lj Marques de Pombal (Porto)	BI	3359037	9/Jan/08	Porto
Pedro Antonio G Lourenco	0926108	OAD	OP/ODT/Gestão do Código Postal	CC	97766305	14/Mai/15	
Jorge Rodrigues Neves	0970107	CRT	CDP 3100 Pombal	CC	9063630	24/Out/18	Lisboa
Jose Augusto S Pereira	0904376	CRT	CDP 4760 Vila Nova de Famalicão	BI	8450644	2/Jun/07	Braga
Jose Goncalves D Pereira	0902349	CRT	OP/CPLS/LPL Logística	BI	9501099	4/Fev/07	Lisboa
Jorge Manuel G Costa	0850489	CRT	CDP 8700 Olhão	CC	6626484	27/Jun/16	Lisboa

Localidade_ local trab	Edifício	Num_emp	Nome	Local de trabalho	Ti po car tão	N.º_idenif	Arquivo	Data_ emissão
Abrantes	Alferrarede - Via Industrial 1 1247	1161504	Nuno Miguel V Garcia	CDP 2200 Abrantes	CC	10402742		
Agueda	Águeda - ZN Industrial Barrozinhas	0871834	Antonio Conceicao Valente	CDP 3750 Águeda	BI	7920902	Aveiro	2/Mai/18
Almada	Almada-R Fernando Pessoa SN	0899097	Jose Francisco M Correia	CDP 2800 Almada	CC	6271958		30/Nov/18
Alverca	Alverca do Ribatejo - EST Nacional 10 KM 127	1024299	Sandra Maria C Lopes	CDP 2615 Alverca	CC	11822998		25/Ago/16
Amadora	Amadora - PCT Noticias da Amadora LT 104 LJ D	0879487	Luis Filipe C Martins	Lj Casal S. Brás (Amadora)	CC	8942581		1/Fev/15
Amadora	Damaia - R Teófilo Braga 63	0848069	Jorge Silva Duarte	CDP 2700 Amadora	BI	7384617		
Amadora	Damaia - R Teófilo Braga 63	0914177	Jose Antonio S Nogueira	CDP 2700 Amadora	CC	8181612	Lisboa	
Amadora	Damaia - R Teófilo Braga 63	0985112	Augusto Manuel C Silva	CDP 2700 Amadora	BI	11068688	Lisboa	9/Jan/18
Amora	Amora - R Manuel Ribeiro LT 40	0893153	Mario Jose Palma Gama	CDP 2845 Amora	CC	876496	Lisboa	
Angra do Heroísmo	Angra do Heroísmo - R Duque de Palmela	0837873	Henrique Manuel S Costa	Lj Angra do Heroísmo	BI	6092618		11/Nov/15
Arruda dos Vinhos	Arruda dos Vinhos - R Irene Lisboa 32	0863092	Joaquim S N Resoluto	CDP 2630 Arruda dos Vinhos	CC	7432546	Lisboa	
Baixa Banheira	Alhos Vedros - R Corca Armazém 12	1027581	Joao Sérgio M Goncalves	CDP 2835 Baixa Banheira	CC	10975855		6/Jul/15
Barcelos	Barcelos - R Fernando Magalhães 504	1202049	Eduardo C P Pereira	CDP 4750 Barcelos	CC	12920604		21/Ago/17
Beja	Beja - R Diogo Gouveia	0826332	Jose Augusto Feio Brinca	CDP 7800 Beja	CC	110748626		7/Nov/16
Braga	Braga - R Lopes Goncalves Edifício Maximinos	0699926	Natalia M Sousa Rodrigues	Lj Maximino s (Braga)	CC	3879705	Braga	1/Nov/16
Braga	Braga - R Lopes Goncalves Edifício Maximinos	0885819	Jose Antonio F Goncalves	CDP 4700 Braga	CC	6969773	Braga	

Braga	Braga - R Lopes Goncalves Edifício Maximinos	0833118	Jose Augusto Castro Sousa	CDP 4700 Braga	CC	5781452	Braga	14/Jan/15
Cacem	Cacem - R Nova do Zambujal LT 6 RC	1023772	Filipe Manuel A Mendes	CDP 2735 Cacem	CC	11327565	Lisboa	30/Jun/16
Caldas da Rainha	Caldas da Rainha - R Heróis Grande Guerra 149	0910511	Adelino Marques Silva	CDP 2500 Caldas da Rainha	CC	6120712		
Caldas da Rainha	Caldas da Rainha - R Heróis Grande Guerra 149	1013513	Pedro Alexandre R Pereira	CDP 2500 Caldas da Rainha	CC	10756075		5/Nov/14
Caldas da Rainha	Caldas da Rainha - R Heróis Grande Guerra 149	0925756	Diamantino S Fernandes	CDP 2500 Caldas da Rainha	BI	5364398	Leiria	
Carvalhos	Carvalhos - R Sabreira 41 47	0986321	Ricardo M T Rodrigues	CDP 4415 Carvalhos	CC	10145308		29/Nov/15
Cascais	Cobre - R Fernaos Lopes 120 120A	0959294	Jose Carlos B Meixedo	CDP 2750 Cascais	CC	8175038		26/Set/18
Castelo Branco	Castelo Branco - ZN Industrial R G LT 6 A	1045733	Rogério M Lopes Rodrigues	OP/CPLC /Centro de Apoio Logístico - Castelo B	CC	10925513	C. Branco	7/Out/18
Castelo Branco	Castelo Branco - ZN Industrial R G LT 6 A	0909114	António M V Marcelino	OP/CPLC /Centro de Apoio Logístico - Castelo B	BI	8457268	C. Branco	7/Nov/17
Castelo Branco	Castelo Branco - ZN Industrial R G LT 6 A	0949817	Pedro Miguel N E Alves	CDP 6000 Castelo Branco	CC	10294248		3/Dez/14
Coimbra	Coimbra - AV Fernão de Magalhães 233 RC	0826618	Jorge Manuel S Almeida	CDP 3000 Coimbra	BI	4462756	Coimbra	11/Ago/18
Coimbra	Coimbra - AV Fernão de Magalhães 233 RC	0909297	Jose Vitorino S Marques	CDP 3000 Coimbra	CC	6740890		28/Mar/16
Coimbra	Coimbra - AV Fernão de Magalhães 233 RC	0856401	Maria Margarida P Neves	Lj Fernao de Magalhães (Coimbra)	CC	7183554		17/Mai/15
Corroios	Almada - Est Alamos 41 E	0694649	Jose Luis F L Bernardes	CDP 2855 Corroios	BI	6686345	Lisboa	26/Jun/16
Costa da Caparica	Costa Caparica - R António Correia 1	1157744	Nelson Antunes Lopes	CDP 2825 Costa da Caparica	CC	11668414		14/Jul/14

Entroncamento	Entroncamento - R Martim Freitas 1	1092685	Marco Paulo Pires Silva	CDP 2330 Entroncamento	CC	11837351		6/Mar/19
Ermesinde	Ermesinde - R Macieiras 261	0904058	Jorge Manuel Q Moura	CDP 4445 Ermesinde	BI	7056076		
Estoril	Alcoitão - R Fisgas 442 Armazém 7-8	0985252	Tiago Miguel D V Ramos	CDP 2765 Estoril	CC	11081685		
Faro	Faro - Sit do Mar e Guerra	0826421	Vitor Manuel P Evaristo	CDP 8000 Faro	BI	6631093		
Fátima	Vale Ourem - Est Batalha	0984167	Joao Carlos O M Faria	CAD 2495 Fátima	CC	9858897		
Figueira da Foz	Figueira Foz - Est de Mira 2 B da Estação	0997919	Jorge Faim Azenha	CDP 3080 Figueira da Foz	BI	11370733	Coimbra	1/Mai/15
Guarda	Guarda - R Cidade Watrelos 28 CV	0909351	Mario Joao P Caramelo	CDP 6300 Guarda	BI	7837402		
Guimarães	Guimarães - R Santo António 138	0833002	Domingos F Freitas Torres	Lj Guimarães	CC	3868715	Lisboa	5/Jun/18
Guimarães	Urgezes - Rodovia Covas Pavilhão 3	0956309	Henrique A P F Rodrigues	CDP 4800 Guimarães	CC	10100162		
Guimarães	Urgezes - Rodovia Covas Pavilhão 3	0955167	Abilio Afonso Moreira	CDP 4800 Guimarães	BI	8061710	Braga	
Guimarães	Urgezes - Rodovia Covas Pavilhão 3	0958468	Filipe Joao Vaz Silva	CDP 4800 Guimarães	BI	10275649	Braga	
Laranjeiro	Laranjeiro - Pc Lopes Graca	0965839	Vladimiro Nuno B Bile	CDP 2810 Laranjeiro	CC	835056		30/Mar/18
Leiria	Zicofa - R Pinheiros LT E	0853569	Vitor Manuel R Almeida	CDP 2400 Leiria	CC	7742578		
Leiria	Zicofa - R Pinheiros LT E	0944858	Alexandre G Carreira	CDP 2400 Leiria	CC	10669380		
Leiria	Zicofa - R Pinheiros LT E	0984116	David G Carreira	CDP 2400 Leiria	CC	10998863		
Linda a Velha	Carnaxide - R Garagem 12	1004964	Vitor Manuel R Machado	CDP 2795 Linda A Velha	BI	10564258		15/Abr/15
Linda a Velha	Linda a Velha - R Antero Quental 15A	0829455	Luis Filipe B Pinho	Lj Linda A Velha	CC	6035043		3/Mai/16
Lisboa	Lisboa - R Palma 238	0917419	Joao Bernardo G Henriques	CDP 1100 Lisboa	CC	10101530		6/Ago/14
Lisboa	Lisboa - R Palma 238	0888508	Bernardo M C G Camisa	CDP 1100 Lisboa	CC	4299665		
Lisboa	Lisboa - R Palma 238	0953504	Rui Manuel A Freire	CDP 1100 Lisboa	CC	15566152		18/Abr/14
Lisboa	Lisboa - AV Casal Ribeiro 28	0965529	Ana Cristina C M Santos	Lj Casal Ribeiro (Lisboa)	CC	7711961		16/Out/18
Lisboa	Lisboa - AV D. João II LT	0959979	Ana Sofia B R S Menezes	FIL/VND/Clientes	CC	10318770		30/Dez/14

	01.12.03			individuais e comerciantes				
Lisboa	Lisboa - AV D. João II LT 01.12.03	0651133	Lina Maria de R Pereira	RH/FMC/ Certificação profissional e escolar	BI	5054625	Lisboa	
Lisboa	Lisboa - AV D. João II LT 01.12.03	0800546	Flavio Sanches Silva	OP/ODT/ Sistemas de suporte à automização	BI	2544984	Lisboa	4/Jul/18
Lisboa	Lisboa - AV D. João II LT 01.12.03	1035193	Sara Teresa P Amaro	Expresso	BI			10/Out/18
Lisboa	Lisboa - AV D. João II LT 01.12.03	0817015	Mario Jorge Mascarenhas	RH/Informação e administração de pessoal	CC	8665902		11/Jul/18
Lisboa	Lisboa - AV Marechal Gomes Costa 13	0833339	António Freire Fazenda	Serviço de apoio à distribuição LX	CC	4479863		
Lisboa	Lisboa - AV Marechal Gomes Costa 13	1094548	Paulo Alexandre S Neves	OP/CPLS/ LPL/Linha de produção e logística (MA)	BI	11903057	Lisboa	25/Out/17
Lisboa	Lisboa - AV Marechal Gomes Costa 13	0915688	Henrique Manuel L Tavares	Serviço de apoio à distribuição LX	BI	6506010	Lisboa	
Lisboa	Lisboa - AV Marechal Gomes Costa 13	1023209	Lilia Patricia A Santos	OP/CPLS/ LPL/Linha de produção e logística (MA)	CC	11035628	Lisboa	16/Mai/15
Lisboa	Lisboa - AV Marechal Gomes Costa 13	1022296	Sérgio Manuel Silva Dias	OP/CPLS/ LPL/Linha de produção e logística (LO)	CC	10568079		27/Jan/19
Lisboa	Lisboa - AV Roma 9 C	0672467	Maria Leonor R Santos	Lj Roma (Lisboa)	CC	4883432		12/Mar/16
Lisboa	Lisboa - CC Boa Hora 12	0833347	António Jose G Duarte	CDP 1300 Lisboa	BI	6005460	Lisboa	
Lisboa	Lisboa - CC Boa Hora 12	0921645	António J A G Rodrigues	CDP 1300 Lisboa	CC	9624276		
Lisboa	Lisboa - CC Boa Hora 12	1001663	Miguel Angelo R Correia	CDP 1300 Lisboa	CC	10264115		

Lisboa	Lisboa - Est Benfica 394A	0966924	António S Martins	CDP 1500 Lisboa	BI	7306102	Lisboa	
Lisboa	Lisboa - R D. Luis I 10	0992615	Eduardo Jorge G Felix	CDP 1200 Lisboa	CC	9871238		1/Set/15
Lisboa	Lisboa - R Filipe Folque 10	0903345	Vitor Jose Dias Grilo	CDP 1050 Lisboa	BI	8798612	Lisboa	
Lisboa	Lisboa - R João Saraiva 9	0816876	Ricardo Manuel O Morgado	CDP 1700 Lisboa	BI	5194900		25/Dez/17
Lisboa	Lisboa - R João Saraiva 9	0954519	Jose Joaquim C Fernandes	CDP 1700 Lisboa	BI	10101551		
Lisboa	Lisboa - R João Saraiva 9	1023438	Armando G Rosário	CDP 1700 Lisboa	BI	10892098		1/Jun/16
Loulé	Loulé - R Agostinho Barreto SN	1041851	Humberto M C R Santos	CDP 8100 Loulé	CC	10525218		
Loures	Santo Antão Tojal - R Gil Vicente 26	0956503	Gilberto L Cruz	CDP 2670 Loures	BI	8637331	Lisboa	
Lourinhã	Casal Novo - EN 247 km 14.4 Arm Ramos 4	0695599	João Manuel C Ribeiro	CDP 2530 Lourinhã	BI	6267431	Lisboa	
Mafra	Mafra - R Bombeiros Voluntários 8A	0982679	Joao Carlos A F Pedro	CDP 2640 Mafra	BI	10366487	Lisboa	
Maia	Maia - R Comendador Abílio Oliveira 88	0838853	Candido F Magana Oliveira	OP/CPLN /Suporte à produção e logística	CC	5941077		15/Out/17
Maia	Maia - R Comendador Abílio Oliveira 88	1196251	Angelo Manuel P Candido	OP/CPLN /LPL/Linha de produção e logística (MA)	BI	8576040	Lisboa	23/Fev/17
Maia	Maia - R Comendador Abílio Oliveira 88	0995878	Joaquim Avelino C Silva	OP/CPLN /LPL/Linha de produção e logística (LO)	CC	10119170		6/Fev/18
Maia	Maia - R Comendador Abílio Oliveira 88	0840092	António A M P Magalhães	CDP 4470 Maia	BI	5777816		17/Set/17
Maia	Maia - R Comendador Abílio Oliveira 88	1130919	Amadeu Luis F Palmas	OP/CPLN /LPL/Linha de produção e logística (MA)	BI	186129		27/Fev/18
Melgaço	Melgaço - R Dr. Afonso Costa	0898155	Carlos Alberto Domingues	CAD 4960 Melgaço	CC	7054236		
Monção	Monção - PC Republica	0964247	Rui Manuel G Alves	CDP 4950 Monção	CC	10656861		
Nazaré	Nazaré - AV Independência	1006428	Eduardo Jose S Hesperhol	CAD 2450	BI	10542615		

	Nacional 2			Nazaré				
Odivelas	Odivelas - R Heróis de Chaimite 43	0953482	Carlos Alberto S N Nunes	CDP 2675 Odivelas	BI	9052498		
Oeiras	Oeiras - AV Miguel Bombarda 7	0980943	Paulo Jorge F Borges	CDP 2780 Oeiras	BI	9795270	Lisboa	
Palmela	Palmela - R Mercúrio LT 39	0913987	João Luis N Pila	CDP 2950 Palmela	BI	8970365	Lisboa	
Parede	Rebelva - R Frei Hermano Camara	0904821	Henrique M L P Chatillon	CDP 2775 Parede	BI	6211466	Lisboa	
Peniche	Peniche - R Arq Paulino Montes 53	0879517	Rui Alexandre V Peneira	CDP 2520 Peniche	BI	8559694	Leiria	
Pombal	Pombal - R Jose Farinha Portela Fernandes LT 7	0983926	Cesário S Rodrigues	CDP 3100 Pombal	CC	10865995		
Ponte de Lima	Feitosa - R Sernados 360	0864226	Eliseu Jose Cunha Sousa	CDP 4990 Ponte de Lima	CC	3873288		
Porto	Porto - Praça do Município	0474843	Alvaro Gomes	CE/Apoio comercial e planeamento	BI	3976475		
Porto	Porto - Praça do Município	0928593	Rui Manuel O Rodrigues	CDP 4000 Porto	BI	8047243	Lisboa	
Porto	Porto - Praça do Município	0886696	Armando Manuel R Correia	AN/Supporte operacional de rede	BI	8109239		
Porto	Porto - R Pedro Hispano 203 R/C	1029983	Sergio Lopes Gaspar	CDP 4100 Porto	BI	10540159	Porto	
Porto Mos	Porto de Mós - Zona Industrial da Amarela LT 1	0948136	Júlio Cesar F P Moiteiro	CDP 2480 Porto Mos	CC	10052236		
Póvoa de Santa Iria	Povoa Santa Iria - PCT Caniços 3 CV E	1183796	Ruben Miguel R S Coimbra	CDP 2625 Povoa de Santa Iria	CC	12607954		
Queluz	Queluz - AV Luis Camões 22 1	0992895	Rui Vitor Soares P Silva	CDP 2745 Queluz	BI	8878979	Lisboa	
Rio maior	Rio Maior - Est Santarém	1049941	Ana Isabel S Henriques	CDP 2040 Rio Maior	CC	11585405		
Sacavém	Prior Velho - R Prof Henrique Barros 7 A/B	0971901	João Luis G P Antunes	CDP 2685 Sacavém	CC	10490993		
Santarém	Santarém - R Dr. Teixeira Guedes	1094343	Joao António B Fernandes	CDP 2080 Almeirim	BI	10410859	Santarém	
Santarém	Santarém - R Dr. Teixeira Guedes	1031945	Vitor Pedro M Fidalgo	CDP 2000 Santarém	CC	9319201		

Santarém	Santarém - R Dr. Teixeira Guedes	0917478	Eduardo Marques Gorjão	CDP 2000 Santarém	CC	8915714		
São Domingos Rana	São Domingos Rana -AV Salgueiro Maia 978 AMZ 4	1004999	Rodrigo M M Rodrigues	CDP 2785 São Domingos Rana	CC	11324729		
Sesimbra	Sesimbra - R Pintores 1 A	0963305	Jose Carlos Pereira Vaz	CDP 2970 Sesimbra	BI	9176888	Lisboa	5/Mar/15
Sines	Sines - ZN Industrial Ligeira 2 LT 1141	1062158	Armando Jorge V A Santos	CDP 7520 Sines	CC	11171866		
Sintra	Sintra - AV Almirante Gago Coutinho 132	0694169	Alexandre Duarte Belo	CDP 2710 Sintra	BI	6682617	Lisboa	
Taveiro	Taveiro - Parque Mondego Estrada Condeixa	0830291	Aderito Luis V Matias	OP/CPLC /Suporte à produção e logística	BI	7302010	Coimbra	
Taveiro	Taveiro - Parque Mondego Estrada Condeixa	0948586	Manuel A P Casaleiro	OP/CPLC /Linha de produção e logística (Manual	CC	10335109		
Taveiro	Taveiro - Parque Mondego Estrada Condeixa	0947261	Joaquim Luis M Silva	OP/CPLC /LPL/Linh a de produção e logística (LO	BI	9639737	Coimbra	
Taveiro	Taveiro - Parque Mondego Estrada Condeixa	0776564	Fernando Manuel S Brito	OP/CPLC /LPL/Linh a de produção e logística (DI	BI	7324152	Coimbra	
Taveiro	Taveiro - Parque Mondego Estrada Condeixa	0949043	Mario Nobre D Piedade	OP/CPLC /Linha de produção e logística (Manual	CC	10257890		
Tomar	Tomar - R Gil Avo SN	0888982	Sofia A Jesus G Ferreira	CDP 2300 Tomar	BI	8208977	Santarém	
Torres Vedras	S. Pedro E S Tiago - R António Batalha Reis	1079395	Paulo Andre S G Leitão	CDP 2560 Torres Vedras	CC	10834190		
Torres vedras	Torres Vedras - ZN Industrial Arenes Pavilhão 4	0967084	Orlando Jose M Moreira	CDP 2565 Torres Vedras	CC	10332384		
Valadares	Vilar do Paraíso - R Pedreiras 383	0951471	Alvaro Joaquim M Carvalho	CDP 4405 Valadares	CC	1136527		
Viana do castelo	Viana do Castelo - R Capitão Gaspar	1054023	Joaquim Pereira Santos	CDP 4900 Viana do Castelo	BI	10107274	V. Castelo	

	Castro							
Vila nova de Famalicão	Vila Nova Famalicão - R Joaquim Sá Leonardo	0856053	Joaquim Jose C Conceicao	CDP 4760 Vila Nova de Famalicão	CC	5919713	Lisboa	
Vila Nova Santo André	Vila Nova Santo Andre - AV Santiago	0873926	Luis Miguel A S Cabral	Lj Vila Nova de Santo Andre	CC	6216889		
Vila Verde	Turiz - Loteamento Santo António LT 1	1001388	João Filipe F O Silva	CDP 4730 Vila Verde	CC	11803849		

Registado em 26 de junho de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 4 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

CÂMARA MUNICIPAL DE ODIVELAS

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades Com Fins Públicos, ao abrigo do número 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de junho de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Odivelas

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 182.º, do regulamento, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades Com Fins Públicos, informa V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro e do artigo 181.º e seguintes do regulamento, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, do Município de Odivelas, com sede nos Paços do Concelho, Rua Guilherme Gomes Fernandes, Quinta da Memória, 2675-372 Odivelas, no próximo dia 30 de setembro de 2014».

Águas e Parque Biológico de Gaia, EEM

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da Lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de junho de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas e Parque Biológico de Gaia, EEM.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 15/9/2014, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º e 26.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Empresa: Águas e Parque Biológico de Gaia, EEM
Morada Sede: Rua 14 de Outubro, 343, 4431-954 Vila Nova de Gaia».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE

Eleição em 11 de abril de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 5, de 8 de fevereiro de 2014.

Efetivos:

Paulo Jorge Veiga Sobreira.

Miguel António de Oliveira Correia.

Marco Aurélio Fonseca Jacinto.

Carina Sofia Pires Pisco.

Marina Cláudia Caeiro Alfaiate.

Inácia Maria Teixeira Varela.

Maria Cristina da Costa Fernandes Monteiro.

Suplentes:

Vera Cristina Santos Cardoso.

João Manuel Brito Santos.

Estela Sofia Ruivo Lourenço.

Sandra Maria Hari Domingos Di-Tiane.

Fernanda Paula Barreiros Piloto Ferreira.

Maria de Fátima de Oliveira Vilela.

Ana Clara Vitória Félix.

Registado em 18 de junho de 2014, ao abrigo do artigo 194.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 66, a fl. 90 do livro n.º 1.

Tanquisado - Terminais Marítimos, SA

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Tanquisado - Terminais Marítimos, SA, realizada em 29 de maio de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2014.

Efetivo:

João Manuel Bonito Ribeiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão 10916287.

Registado em 18 de junho de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 65, a fl. 90 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Soldadura**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A DE SOLDADURA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a de Soldadura
DESCRIÇÃO GERAL	Planear e executar o trabalho de soldadura, efetuando a escolha dos processos, equipamentos e materiais de adição a utilizar de acordo com as instruções técnicas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

Formação Tecnológica ²			
Código		UFCD pré-definidas	Horas
6586	1	Desenho técnico – introdução à leitura e interpretação	50
4903	2	Metrologia dimensional	25
8539	3	Construções metalomecânicas – bancada e serralharia	25
6594	4	Desenho técnico – leitura e interpretação	50
0349	5	Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho – conceitos básicos	25
8080	6	Tecnologia da soldadura - fundamentos	25
8081	7	Tecnologia da soldadura – complementos	50
8082	8	Tecnologia de Soldadura – processos	25
8540	9	Tecnologia de soldadura – outros processos e corte	25
8541	10	Tecnologia dos materiais – introdução à metalurgia e soldabilidade de materiais metálicos	25
8542	11	Projeto, fabricação e aplicação de construção soldada – introdução aos princípios de projeto, fabricação e aplicação de construção soldada	50
8083	12	Desenho de construções soldadas – leitura e interpretação	25
8543	13	Soldadura SER em aço carbono - ângulo em chapa nas posições PA e PB	25
8544	14	Soldadura SER em aço carbono - ângulo em chapa nas posições PF e PG	50
8545	15	Soldadura SER em aço carbono - ângulo em chapa na posição PD e ângulo em chapa/tubo nas posições PB e PD	25
8546	13	Soldadura SER em aço carbono - ângulo em chapa na posição PD e ângulo em chapa/tubo na posição PH	50
8547	14	Soldadura MAG/FF em aço carbono - ângulo em chapa nas posições PA e PB	25
8548	15	Soldadura MAG/FF em aço carbono - ângulo em chapa nas posições PG	25
8549	16	Soldadura MAG/FF em aço carbono - ângulo em chapa nas posições PB e PD	25
8550	17	Soldadura MAG/FF em aço carbono - ângulo em chapa nas posições PF e PH	50
8551	18	Soldadura MAG/FF em aço carbono - ângulo em chapa/tubo na posição PD	25
8552	19	Soldadura MAG/FF em aço carbono - topo a topo em chapa nas posições PA e PG	50
8553	20	Soldadura MAG/FF em aço carbono - topo a topo em chapa na posição PF	25
8554	21	Soldadura MAG/FF em aço carbono - topo a topo em chapa nas posições PE	25

² À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.

8555	22	Soldadura MAG/FF em aço carbono - topo a topo em chapa na posição PC	25
8556	23	Soldadura MAG/FF em aço carbono – ângulo em chapa em T com penetração total nas posições PB, PF e PD	25
8557	24	Soldadura MAG/FF em aço carbono – topo a topo de tubagem por um só lado na posição PA	25
8558	25	Soldadura MAG/FF em aço carbono - topo a topo de tubagem por um só lado na posição H-L045	50
8122	26	Soldadura MAG/FF - topo a topo de tubagem por um só lado nas posições PH e PC	50
8559	27	Soldadura TIG em aço carbono– ângulo em chapa nas posições PA, PB e PC	25
8560	28	Soldadura TIG em aço carbono – ângulo em chapa nas posições PD e PF	50
8561	29	Soldadura TIG em aço carbono – chapa/tubo nas posições PB e PD	25
8562	30	Soldadura TIG em aço carbono – chapa/tubo na posição PH	25
Total (UFCD pré-definidas):			1100h

Para obter a qualificação de **Técnico/a de Soldadura**, para além das UFCD pré-definidas, terão também de ser realizadas **200 horas** da bolsa de UFCD

Código ³	Bolsa UFCD	Horas
6604	31 Construções metalomecânicas - maquinaria	50
6593	32 Introdução ao CAD – metalurgia e metalomecânica	25
6605	33 Introdução ao CNC	25
8093	34 Tecnologia de soldadura – aço inoxidável e ligas de alumínio	25
8563	35 Tecnologia de soldadura – ligas de cobre e ligas de níquel	25
8564	36 Tecnologia de soldadura – aços com Cr-Mo e aços com Ni	25
8094	37 Desenho de construções metálicas – leitura e interpretação (isometrias)	25

³ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre referenciais de formação.

Área de Soldadura de Aços Inoxidáveis

8565	38	Soldadura SER em aço inoxidável - ângulo em chapa nas posições PA e PB	50
8566	39	Soldadura SER em aço inoxidável - ângulo em chapa nas posições PF e PG	50
8567	40	Soldadura SER em aço inoxidável - ângulo em chapa na posição PD e ângulo em chapa/tubo nas posições PB e PD	50
8568	41	Soldadura SER em aço inoxidável - ângulo em chapa na posição PD e ângulo em chapa/tubo na posição PH	50
8569	42	Soldadura MAG/FF em aço inoxidável - ângulo em chapa nas posições PA e PB	50
8570	43	Soldadura MAG/FF em aço inoxidável - ângulo em chapa nas posições PG	25
8571	44	Soldadura MAG/FF em aço inoxidável - ângulo em chapa nas posições PF e PD	50
8572	45	Soldadura MAG/FF em aço inoxidável - ângulo em chapa nas posições PB e PH	50
8573	46	Soldadura MAG/FF em aço inoxidável - ângulo em chapa/tubo na posição PD	50
8574	47	Soldadura MAG/FF em aço inoxidável - topo a topo em chapa nas posições PA e PG	50
8575	48	Soldadura MAG/FF em aço inoxidável - topo a topo em chapa na posição PF	50
8576	49	Soldadura MAG/FF em aço inoxidável - topo a topo em chapa nas posições PE	25
8577	50	Soldadura MAG/FF em aço inoxidável - topo a topo em chapa na posição PC	25
8578	51	Soldadura MAG/FF em aço inoxidável – topo a topo de tubagem por um só lado na posição PA	25
8579	52	Soldadura MAG/FF em aço inoxidável - topo a topo de tubagem por um só lado nas posições PH e PC	50
8580	53	Soldadura MAG/FF em aço inoxidável - topo a topo de tubagem por um só lado na posição H-L045	50
8581	54	Soldadura TIG em aço inoxidável – ângulo em chapa nas posições PA, PB e PC	50
8582	55	Soldadura TIG em aço inoxidável – ângulo em chapa nas posições PD e PF	50
8583	56	Soldadura TIG em aço inoxidável – chapa/tubo nas posições PB e PD	50
8584	57	Soldadura TIG em aço inoxidável – chapa/tubo na posição PH	50

Área de Soldadura em Ângulo

8095	58	Soldadura MIG AI - ângulo em chapa nas posições PA, PB e PG	25
8096	59	Soldadura MIG AI - ângulo em chapa nas posições PG, PB e PF	50
8097	60	Soldadura MIG AI - ângulo em chapa na posição PD e ângulo chapa/tubo na posição PB	25
8098	61	Soldadura MIG AI - ângulo chapa/tubo nas posições PH e PD	50
8099	62	Soldadura TIG - AI, ângulo em chapa nas posições PA, PB, PC e PF	50
8100	63	Soldadura TIG - AI, ângulo em chapa posição PD e chapa/tubo nas posições PD, PB e PH	50

8585	64	Soldadura SER - ângulo em chapa nas posições PB e PG em aços Inoxidáveis Austeníticos	25
------	----	---	----

Área de Soldadura em Chapa

8101	65	Soldadura SER - ângulo em chapa na posição PF e topo a topo em chapa na posição PA	25
8102	66	Soldadura SER - topo a topo em chapa nas posições PA e PF	50
8103	67	Soldadura SER – ângulo em “T” em chapa na posição PF e topo a topo na posição PE	25
8104	68	Soldadura SER – ângulo em “T” em chapa na posição PB e topo a topo na posição PC	50
8105	69	Soldadura MAG/FF - topo a topo em chapa nas posições PA e PG	25
8106	70	Soldadura MAG/FF - topo a topo em chapa nas posições PA, PG e PF	50
8107	71	Soldadura MAG/FF - topo a topo em chapa nas posições PE e PC	25
8108	72	Soldadura MAG/FF – ângulo em “T” em chapa nas posições PB, PD e PF	50
8109	73	Soldadura TIG - topo a topo em chapa nas posições PA e PF	50
8110	74	Soldadura TIG - topo a topo em chapa nas posições PC e PE	50
8111	75	Soldadura TIG - Al, topo a topo em chapa nas posições PA, PC e PF	50
8112	76	Soldadura TIG - Al, topo a topo em chapa nas posições PA, PC, PE e PF	50
8113	77	Soldadura MIG Al - topo a topo em chapa nas posições PA e PF	50
8114	78	Soldadura MIG Al - topo a topo em chapa nas posições PE e PC e de ângulo em “T” nas posições PB, PD e PF	50
8115	79	Soldadura Oxigás - topo a topo em chapa nas posições PA, PF, PC e PE	50
8116	80	Soldadura Oxigás - topo a topo em chapa nas posições PA, PF e PC	50

Área de Soldadura em Tubagem

8117	81	Soldadura SER - topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PA e PC	25
8118	82	Soldadura SER - topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PC e PH	50
8119	83	Soldadura SER – ângulo em tubo/chapa por um só lado na posição PH	25
8120	84	Soldadura SER - topo a topo de tubagem de um só lado na posição H-L045	50
8121	85	Soldadura MAG/FF - topo a topo de tubagem por um só lado na posição PA	25
8122	86	Soldadura MAG/FF - topo a topo de tubagem por um só lado nas posições PH e PC	50
8123	87	Soldadura MAG/FF - topo a topo de tubagem por um só lado na posição H-L045	50
8124	88	Soldadura TIG - topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PA, PC, PH e H-L045	50
8125	89	Soldadura TIG - topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PA, PC, PH e H-L045 com picagem	50
8126	90	Soldadura TIG - Al, topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PA, PC, PH e H-L045	50

8127	91	Soldadura TIG - Al, topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PH, PC e H-L045	50
8128	92	Soldadura oxigás - topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PH, PC e H-L045	50
8129	93	Soldadura oxigás - topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PH, PC e H-L045 com picagem	50

Área de Soldadura em outros materiais (para além do Aço Carbono, Aço Inoxidável Austeníticos e Alumínio)

8586	94	Soldadura SER – topo a topo em chapa nas posições PA e PF em aço temperado e revenido	50
8587	95	Soldadura SER – topo a topo em chapa nas posições PA e PF em açosinoxidáveis Ferríticos e Martensíticos	50
8588	96	Soldadura SER - topo a topo de tubagem de um só lado na posição H-L045 em aços com Cr-Mo	50
8589	97	Soldadura TIG – topo a topo em chapa nas posições PA e PF em aço temperado e revenido	50
8590	98	Soldadura TIG , topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PA, PC, PH e H-L045 em aço com Cr-Mo	50
8591	99	Soldadura TIG – topo a topo em chapa nas posições PA e PF em aço Inoxidável Ferrítico e Martensítico	50
8592	100	Soldadura TIG , topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PA, PC, PH e H-L045 em aço com Cr-Mo	50
8593	101	Soldadura TIG , topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PA, PC, PH e H-L045 em aço inoxidável	50
8594	102	Soldadura FF - ângulo em chapa nas posições PA, PB, PF e PG em aços temperados e revenidos	50

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

– **Técnico/a de Mecatrónica Automóvel**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).

Integração da UFCD 8613 - Matemática aplicada aos veículos automóveis (50 H) nas UFCD complementares.

Anexo 2:

8613	Matemática aplicada aos veículos automóveis	Carga horária 50 Horas
------	---	---------------------------

Objetivo(s) 1. Caracterizar e interpretar princípios matemáticos para aplicação em veículos automóveis.

Conteúdos

1. Estatística
 - 1.1. Recolha, organização e análise de dados
 - 1.2. Frequências absolutas, relativas e acumuladas
 - 1.3. Tabelas de frequências
 - 1.4. Gráficos de frequências
 - 1.5. Leitura e interpretação de tabelas e gráficos
 - 1.6. Medidas de tendência central
 - 1.6.1. Média aritmética
 - 1.6.2. Moda
 - 1.6.3. Mediana
 - 1.7. Média ponderada
 - 1.8. Medidas de dispersão
 - 1.8.1. Amplitude
 - 1.8.2. Desvio médio e desvio padrão
 - 1.8.3. Variância
2. Cálculo numérico
 - 2.1. Números naturais, inteiros e inteiros relativos
 - 2.2. Números racionais
 - 2.3. Números fracionários
 - 2.3.1. Frações mistas, próprias e impróprias
 - 2.3.2. Frações equivalentes, irredutíveis e aparentes
 - 2.4. Potências
 - 2.4.1. Operações com potências
 - 2.4.2. Potências de base 10 e notação científica
 - 2.5. Critérios de divisibilidade
 - 2.6. Números irracionais
 - 2.6.1. Radiciação
 - 2.7. Erros e arredondamentos
3. Geometria
 - 3.1. Classificação de triângulos e quadriláteros
 - 3.2. Classificação de sólidos geométricos
 - 3.3. Figuras geométricas
 - 3.3.1. Áreas
 - 3.3.2. Perímetros
 - 3.3.3. Volumes
 - 3.4. Grandezas, medidas, múltiplos e submúltiplos
 - 3.5. Semelhança de triângulos
 - 3.6. Escalas
4. Trigonometria
 - 4.1. Conceito de ângulo
 - 4.2. Definição e conversão de unidades – Graus e radianos
 - 4.3. Trigonometria do triângulo retângulo
 - 4.3.1. Teorema de Pitágoras
 - 4.3.2. Razões trigonométricas de ângulos agudos
 - 4.3.3. Fórmula fundamental da trigonometria

- 4.4. Função seno, co-seno e tangente
 - 4.4.1. Círculo trigonométrico
 - 4.4.2. Variação de sinal
 - 5. Cálculo vetorial
 - 5.1. Conceito de vetor
 - 5.2. Componentes do vetor
 - 5.3. Tipos de vetores
 - 5.4. Representação gráfica de vetores
 - 5.5. Coordenadas de um vetor
 - 5.6. Norma de um vetor
 - 5.7. Adição e subtração de vetores
 - 5.7.1. Regra do paralelogramo
 - 5.7.2. Regra do triângulo
 - 5.8. Adição de um ponto com um vetor
 - 5.9. Multiplicação de um vetor por um escalar
 - 5.10. Produto escalar de vetores
 - 5.11. Aplicação de vetores
 - 6. Funções e gráficos
 - 6.1. Definição de função
 - 6.2. Proporcionalidade direta e inversa como funções
 - 6.3. Estudo analítico e gráfico da função afim e da função quadrática
 - 6.3.1. Domínio e contradomínio
 - 6.3.2. Intervalos de monotonia
 - 6.3.3. Variação de sinal
 - 6.3.4. Continuidade
 - 6.3.5. Paridade
 - 6.3.6. Máximos e mínimos
 - 6.3.7. Zeros da função
 - 6.3.8. Pontos de interseção com os eixos ordenados
 - 6.3.9. Simetrias
 - 6.4. Funções definidas por ramos
 - 7. Equações
 - 7.1. Equações do 1º grau
 - 7.2. Equações literais
 - 7.3. Princípios de equivalência de equações
 - 7.4. Sistemas de duas equações do 1º grau a duas incógnitas
 - 7.5. Equações do 2º grau
 - 7.6. Decomposição de polinómios em factores
 - 8. Inequações
 - 8.1. Definição de inequação
 - 8.2. Princípios de equivalência de inequações
 - 8.3. Condições e intervalos de números reais
 - 8.4. Sistemas de inequações
 - 8.5. Inequações com valores absolutos
 - 8.6. Lugares geométricos
-