



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Sugal - Alimentos, SA - Autorização de laboração contínua ..... 3336

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL ..... 3337

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros ..... 3338

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE ..... 3339

#### Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre a Svitzer Portugal - Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Revisão global ..... 3340

- Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras/texto consolidado ..... 3355

- Acordo de empresa entre a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outra .....	3371
- Acordo de empresa entre a TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros - Alteração salarial e outras .....	3372
- Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Integração em níveis de qualificação .....	3373
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Integração em níveis de qualificação .....	3375
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato Nacional dos Motoristas - Integração em níveis de qualificação .....	3376

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI - Alteração .....	3378
- SITAMA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação, Manutenção e Aeroportos que passa a denominar-se STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação - Alteração .....	3386

**II – Direção:**

...

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação Empresarial da Maia - AEMAIA - Alteração .....	3396
---	------

**II – Direção:**

- Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor - ARAC - Eleição ..... 3401

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

...

**II – Eleição de representantes:**

- RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos, SA - Eleição ..... 3402

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Sugal - Alimentos, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Sugal - Alimentos, SA», NIF 500277230, com sede no Lugar da Fonte das Somas, 2131-101 Benavente, freguesia a Concelho de Benavente, distrito de Santarém, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento industrial localizado na Estrada Nacional, n.º 3, Azambuja, no período compreendido entre julho e outubro de 2018, no âmbito da Campanha Agrícola do Tomate.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a indústria do tomate, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2006, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, sendo o tomate um produto altamente perecível, terá de ser, diariamente, colhido e entregue na indústria, a fim de se evitar a respetiva deterioração e perda do seu valor industrial, com graves prejuízos para os agricultores.

O regime de laboração pretendido permitirá, por outro lado, dar uma maior resposta à receção e tratamento do tomate entregue, prevenindo a hipótese de o mesmo perecer.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, serão os mesmos contratados para o efeito.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Não existem, no estabelecimento estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas,

nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *d)* do número 3 do Despacho n.º 2243/2016, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de fevereiro de 2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 30, de 12 de fevereiro, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Sugal - Alimentos, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito na Azambuja, no período compreendido entre julho e outubro de 2018, no âmbito da Campanha Agrícola do Tomate.

13 de setembro de 2018 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 92 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 52 % são homens e 48 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra o estudo indica que para 34 TCO (37 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 58 TCO (63 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 48,3 % são homens e 51,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão a atualização das remunerações representa um acréscimo de 9,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 17,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma ligeira diminuição das desigualdades.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do

Código do Trabalho e do estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 36, de 17 de agosto de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade da indústria de ourivesaria e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a ati-

vidade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2018.

13 de setembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2018, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Faro exerçam as atividades de hotelaria (alojamento) e restauração e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A AIHSA e a FESAHT requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT), foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 11 245 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 49 % homens e 52 % mulheres. De acordo com os dados da amostra o estudo indica que para 6238 TCO (56 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 5007 TCO (44 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 44 % são homens e 56 % são mulheres. Quan-

to ao impacto salarial da extensão a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica uma ligeira diminuição das desigualdades.

Considerando que no distrito de Faro as atividades de hotelaria (alojamento) e de restauração estão, também, abrangidas por diversas convenções coletivas celebradas pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), pela Associação de Hotelaria de Portugal (AHP), pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA), a presente extensão não é aplicável aos empregadores filiados nas referidas associações de empregadores, à semelhança das anteriores extensões.

Considerando que as retribuições dos níveis I e II das tabelas salariais previstas no anexo II da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que esta pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, nos termos do artigo 275.º do Código do Trabalho, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 36, de 17 de agosto de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018,

são estendidas no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades de hotelaria (alojamento) e restauração e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2- A extensão determinada na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), Associação de Hotelaria de Portugal (AHP), APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e na Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA).

3- As retribuições dos níveis I e II das tabelas salariais previstas no anexo II da convenção apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2018.

12 de setembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2018, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de inspeção de veículos motorizados, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das

profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 1429 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 21 % são mulheres e 79 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1149 TCO (80,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 280 TCO (19,6 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 12,5 % são mulheres e 87,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não existe aumento no leque salarial nem agravamento das desigualdades, entre 2017 e 2018.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 36, de 17 de agosto de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos



da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de inspeção de veículos motorizados e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2018.

12 de setembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo de empresa entre a Svitzer Portugal - Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Revisão global**

Revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2013.

#### CAPÍTULO I

#### **Âmbito e vigência**

##### Cláusula 1.ª

##### **Âmbito**

1- O presente acordo de empresa aplica-se, em todo o território nacional, à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a Svitzer Portugal - Reboques Marítimos, SA e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ.

2- Aos trabalhadores com contrato anterior a 1 de janeiro de 2012 e afetos às operações no Porto de Lisboa pode aplicar-se o regime transitório previsto na cláusula 56.ª (Regime transitório).

3- O presente acordo abrange 1 (um) empregador e 45 trabalhadores à data da assinatura.

##### Cláusula 2.ª

##### **Vigência**

1- O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período

de 36 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de 12 meses.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária têm uma vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

##### Cláusula 3.ª

##### **Denúncia e revisão**

1- A denúncia ou a proposta de revisão parcial do AE pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

2- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

3- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder por escrito, no prazo máximo de 30 dias a contar da data da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

4- As negociações devem iniciar-se dentro de 15 dias a contar da apresentação da contraproposta ou do termo do prazo fixado no número três.

#### CAPÍTULO II

#### **Admissão e período experimental**

##### Cláusula 4.ª

##### **Condições de admissão**

1- Só podem ser admitidos na empresa os titulares de cé-

dula marítima com qualificação mínima adequada.

2- É vedado à empresa fixar, até à idade legal de reforma, um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1- O recrutamento de tripulantes é livre, podendo realizar-se diretamente no mercado de trabalho ou através da escala de embarque existente no SITEMAQ.

2- Sempre que a Svitzer recorra às escalas de embarque existentes no SITEMAQ, as requisições para recrutamento devem dar entrada com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas do embarque, à exceção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3- Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior, o trabalhador apresentará, obrigatoriamente, ao armador a credencial do SITEMAQ.

4- A Svitzer pode recusar qualquer trabalhador fornecido pela escala de embarque do SITEMAQ.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para marinheiros;
- b) 180 dias, para mestres e maquinistas.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses ou nos contratos a termo incerto, a duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

### CAPÍTULO III

#### Classificação profissional e funções

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acesso e promoção dos trabalhadores

1- Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria imediatamente superior, observando-se como único critério de promoção a competência e qualificação profissional do trabalhador.

2- Só podem desempenhar, na equipagem, as funções de

mestre os inscritos marítimos devidamente habilitados com as qualificações profissionais adequadas, salvo os casos previstos na lei.

3- Só podem desempenhar as funções de maquinista prático os inscritos marítimos devidamente habilitados com as qualificações profissionais adequadas, salvo os casos previstos na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A Svitzer é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Respeitar o disposto neste AE quanto a qualificações profissionais mínimas;
- b) Apoiar a frequência de cursos oficiais e certificados, facilitando para o efeito a frequência das aulas e a preparação para os exames;
- c) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

2- O trabalhador está obrigado à frequência dos cursos previstos na alínea c) do número anterior.

3- As demais obrigações da Svitzer e dos trabalhadores são as previstas e reguladas pela lei.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Categoria profissional e transmissão de instruções

1- As funções e categorias profissionais abrangidas por este AE são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- As ordens e instruções são dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto, pelos meios mais adequados para o efeito.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da Svitzer

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da Svitzer:

- a) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as disposições do presente AE e das normas que o regem;
- b) Observar o disposto nas convenções internacionais aplicáveis em Portugal sobre o alojamento e segurança dos trabalhadores;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- d) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua função e regime de trabalho;
- e) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida

familiar e pessoal;

f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

h) Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções, de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo de empresa;

i) Permitir aos trabalhadores o exercício de cargos, para os quais seja nomeado ou eleito, em organismos sindicais, instituições de Segurança Social e comissões oficializadas inerentes à atividade sindical;

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

k) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;

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

m) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal 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 de dias de férias;

n) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspetos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;

o) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

p) Responder, por escrito, a qualquer reclamação escrita formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;

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) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados, comunicando as mesmas à direção da Svitzer;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

g) Cumprir as ordens e instruções da Svitzer em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos ou garantias;

h) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

i) Velar pela conservação, manutenção e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

j) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

k) Frequentar de modo diligente os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

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

m) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, nomeadamente usar o equipamento de proteção e segurança que lhe for distribuído e tomar conhecimento, conhecer, aplicar e fazer aplicar todas as normas constantes do Manual de Segurança da Svitzer/HMS ou de outro que o substitua total ou parcialmente;

n) Cumprir com as disposições do Regulamento de Controlo de Álcool e Substâncias Psicotrópicas que esteja em vigor na Svitzer, nomeadamente, não ingerir ou estar sobre o efeito de álcool nem substâncias ilícitas durante o período e tempo de trabalho de acordo com o regulamento da Svitzer e sujeitar-se ao despiste do álcool e da toxicod dependência;

o) Acompanhar, com todo o interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à Svitzer:

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

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

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho com o único objetivo de, com essa modificação, diminuir a retribuição do trabalhador, salvo havendo o seu acordo e nos casos previstos na lei e no presente AE;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Svitzer ou por pessoas por ela indicadas;

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

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que a termo resolutivo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho de referência aquele em que a embarcação a que o trabalhador está adstrito faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para as operações, designadamente os portos de Lisboa, Setúbal e Sines.

2- A atividade profissional dos trabalhadores marítimos abrangidos por este AE será prestada a bordo de qualquer embarcação da empresa, nos portos nacionais onde a Svitzer tem operações ou em locais de docagem e estaleiros de reparação de embarcações.

3- O trabalhador encontra-se adstrito a realizar as deslocações inerentes ao exercício das suas funções, incluindo em portos nacionais onde a Svitzer não tenha operação.

4- Quando a Svitzer iniciar operação regular noutros portos nacionais, a inclusão desses portos no presente AE, será objeto de negociação com o SITEMAQ.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Descanso diário

1- O trabalhador tem direito a um período de descanso mínimo de 77 (setenta e sete) horas num período de sete dias e, pelo menos, a um período de 10 (dez) horas de descanso entre jornadas de trabalho, o qual pode ser dividido em dois períodos, um dos quais deve ter, no mínimo, a duração de seis horas.

2- O trabalhador não deve trabalhar mais de 14 (catorze) horas num período de 24 (vinte e quatro) horas, nem mais de 72 (setenta e duas) horas num período de sete dias.

3- O descanso diário durante a jornada de trabalho, bem como o descanso entre jornadas, poderá ser interrompido em caso de serviço urgente, devendo ser retomado após terminado o serviço.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Sistema de turnos

1- Os trabalhadores integrados nas categorias profissionais abrangidas pelo presente acordo exercerão funções em sistema de turnos e disponibilidade, nos termos e condições previstos na presente cláusula.

2- O sistema de turnos compreende um ciclo de prestação

de trabalho normal durante sete dias consecutivos a bordo, imediatamente seguido de um ciclo de descanso durante sete dias consecutivos.

3- Aos trabalhadores referidos no número 2 da cláusula 1.<sup>a</sup>, aplica-se o regime transitório previsto na cláusula 56.<sup>a</sup>, se e enquanto for essa a sua opção.

4- Excepcional e transitoriamente, as admissões a partir de 1 de janeiro de 2012, podem integrar o sistema de turnos compreendendo um ciclo de prestação de trabalho normal durante quatro dias consecutivos, imediatamente seguido de um ciclo de descanso semanal durante um período de quatro dias consecutivos, quando afetos à operação do porto de Lisboa.

5- É possível a passagem do regime do porto de Lisboa ao regime de sete dias, desde que os trabalhadores o solicitem, seja possível constituir pelo menos duas equipas e a empresa o autorize.

6- Os ciclos de descanso semanal de sete dias já integram os dias de descanso semanal obrigatório e complementar previstos na lei.

7- Incumbe à Svitzer a definição dos turnos e escalas de rotação de trabalhadores, ouvidos os trabalhadores abrangidos.

8- A escala de turnos anual deve ser afixada no local de trabalho no início de cada ano, com uma antecedência mínima de 7 (sete) dias relativamente ao início da sua aplicação, salvo nos casos previstos no número seguinte.

9- A Svitzer poderá alterar a escala de turnos em vigor para substituição de trabalhadores ausentes, independentemente do motivo para a sua ausência, caso em que o exercício de funções em turno distinto daquele para o qual o trabalhador substituído foi inicialmente escalado deverá ser comunicado a este último assim que possível.

10- O trabalhador substituído poderá exercer funções até um máximo de sete dias consecutivos, após o qual deverá ser substituído por outro trabalhador.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do ciclo de prestação de trabalho.

2- O recurso à prestação de trabalho suplementar só é admitido quando as necessidades de serviço imperiosamente o exigirem.

3- Não se considera como suplementar o tempo despendido em ações de formação profissional promovidas pela Svitzer, até ao limite de 50 horas anuais. Não obstante, essas horas serão pagas pelo valor previsto na cláusula 23.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho suplementar).

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar nos termos da lei, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2- Consideram-se atendíveis os seguintes motivos:

- a) Frequência de ações de formação profissional;
- b) Participação em atividades sindicais, nos termos da lei, pelos representantes dos trabalhadores;
- c) Assistência inadiável ao agregado familiar.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Regime de disponibilidade

1- Os trabalhadores integrados nas funções profissionais abrangidas pelo presente acordo ficam sujeitos ao regime de turnos e disponibilidade previsto no número 2 da cláusula 15.<sup>a</sup>

2- O regime de disponibilidade é retribuído nos termos previsto na cláusula 24.<sup>a</sup> (Subsídio de disponibilidade).

3- A prestação de trabalho nos períodos de descanso no regime de disponibilidade, é paga como trabalho suplementar e dá ainda direito ao pagamento das folgas não gozadas ou interrompidas.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição e outras prestações

Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação que, nos termos da lei, do presente acordo de empresa, do contrato de trabalho e das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário ou a categoria profissional do trabalhador, através de transferência bancária.

2- A Svitzer é obrigada a entregar ao trabalhador, no ato do pagamento da retribuição, um recibo de vencimento, do qual conste o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria profissional, o número de inscrição na Segurança Social, o período de trabalho correspondente à retribuição, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho prestado no período normal de trabalho e a horas suplementares, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição base

O trabalhador tem direito à seguinte retribuição base mensal:

- a) Mestre - 1232,60 €.

- b) Maquinista - 1232,60 €.
- c) Marinheiro - 1008,47 €.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Por cada dois anos de antiguidade efetiva na empresa, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade correspondente a 5 % sobre o vencimento base nela praticado, não podendo, porém, essas diuturnidades exceder o número de quatro.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito à seguinte retribuição, por cada hora de trabalho prestada:

- a) 12,46 €, para mestres e maquinistas;
- b) 9,58 €, para marinheiros.

2- Só é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou determinada de modo a não ser previsível a oposição da Svitzer.

3- Em qualquer período de horas extraordinárias será aplicável uma hora adicional para mobilização e uma hora adicional para desmobilização. No entanto, se o período de horas extraordinárias for imediatamente precedido ou seguido por um turno, não serão contabilizadas horas de mobilização ou desmobilização.

4- A prestação de trabalho suplementar durante o ciclo de descanso não confere o direito a descanso compensatório, mas acresce ao pagamento do trabalho suplementar o pagamento de um valor correspondente às folgas não gozadas.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

1- O trabalhador tem direito a receber um subsídio mensal no seguinte montante, a título de compensação pela disponibilidade:

- a) Mestre - 1113,75 €;
- b) Maquinista - 1113,75 €;
- c) Marinheiro - 866,14 €.

2- O subsídio de disponibilidade é pago juntamente com a retribuição base mensal.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a receber, até 30 de novembro de cada ano, um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, subsídio de disponibilidade e diuturnidades.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Retribuição do período de férias e subsídio**

1- A retribuição durante o período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo e compreende retribuição base, as diuturnidades e o subsídio de disponibilidade.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias no mesmo valor da retribuição das férias.

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

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição e alimentação**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE, têm direito a receber de subsídio de alimentação mensal o valor de 148,16 €.

2- Durante a prestação de trabalho suplementar será atribuído um subsídio de alimentação de 6,74 €, se o número de horas extraordinárias for igual ou superior a 4 horas, excluindo-se desta contabilidade o tempo de deslocação. Caso o número de horas extraordinárias ultrapasse as 12 horas, aplica-se o valor do número 3.

3- Por cada turno de 24 horas efetivamente trabalhado, o subsídio de alimentação normal para pequeno-almoço/jantar e ceia é de 10,92 € por turno.

4- As tripulações em turnos de 8 horas terão direito a receber um subsídio diário de refeição no valor de 6,54 €, nos seguintes casos:

a) Se estiverem a trabalhar entre as 20 e as 21 horas; ou

b) Se durante os dias úteis trabalharem mais de 4 horas no período correspondido entre as 16h00 e as 8h00 do dia seguinte (excluindo-se desta contagem os tempos de mobilização e desmobilização).

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte**

1- A Svitzer obriga-se a disponibilizar ou custear um meio de transporte coletivo aos seus trabalhadores, para as deslocações até ao seu local de trabalho.

2- Em caso de impossibilidade de utilização do transporte coletivo, por motivo imputável à Svitzer, o trabalhador deverá deslocar-se até ao seu local de trabalho utilizando o meio de transporte que aquela indicar para o efeito, sendo as despesas incorridas com o mesmo suportadas pela Svitzer.

3- No caso de o trabalhador usar regularmente um meio de transporte próprio tem direito a receber um subsídio de transporte mensal no valor de 215,79 €.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Subsídio fora de barra**

Aos trabalhadores que, de forma expressa, demonstrem a disponibilidade para sair fora de barra, será atribuído um subsídio mensal no valor de 140,00 €.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Subsídio de viagem**

1- Sempre que uma embarcação tenha por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária durante os períodos de viagem, os trabalhadores terão direito à seguinte remuneração diária:

a) 224,13 € para mestres e maquinistas;

b) 179,32 € para marinheiros.

2- O início da viagem será contabilizado a partir do momento em que o trabalhador se apresente a bordo da embarcação.

3- Os horários de referência para contagem dos períodos de viagem são as 24 horas diárias (das zero às 24 horas).

4- Para efeitos de retribuição nos termos do número 1, os dias de partida e chegada serão apurados por períodos de 12 horas caso não ultrapasse as 12 horas (meia diária), com um pagamento mínimo de uma diária.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Subsídio de permanência em porto**

1- No caso de estadia em porto onde não exista operação da Svitzer, o trabalhador tem direito a receber subsídio de permanência, pelo período de duração da estadia, no seguinte montante diário, consoante a sua categoria profissional:

a) 190,45 €, para mestres e maquinistas;

b) 156,97 €, para marinheiros.

2- O trabalhador terá direito ao subsídio previsto no número anterior nos dias de partida e chegada caso a sua permanência no porto seja superior a 12 (doze) horas nesses dias ou a metade se inferior.

3- A alimentação é fornecida pela empresa.

4- No caso de uma embarcação se encontrar em navegação, o trabalhador que, cumulativamente às suas funções, desempenhar efetivamente a função de cozinheiro, terá direito ao pagamento da quantia de 14,00 € por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar.

5- A empresa obriga-se a efetuar seguros de viagem, no valor de 21 000,00 € (vinte e um mil, euros) para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de registo até ao regresso ao mesmo.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Reparações em estaleiro**

1- Quando uma embarcação se encontre em estaleiro, para

reparação, são aplicadas as seguintes condições:

a) O regime de turnos quatro/sete dias mantém-se para todos os tripulantes afetos a essa embarcação que sejam necessários para fazer manobras ou acompanhar as reparações;

b) Os tripulantes que não sejam necessários podem ser afetos temporariamente a outros serviços, gozar folgas em atraso, destacados para formação ou dispensados do serviço;

c) Durante o período de reparação em estaleiro o horário de trabalho passa a ser das 8 horas às 17 horas ou, se diferente, o correspondente à atividade do estaleiro, garantindo-se sempre o descanso mínimo previsto na cláusula 14.<sup>a</sup> (Descanso diário).

2- Se durante a reparação em estaleiro não houver condições de habitabilidade a bordo, a empresa é obrigada a assegurar aos tripulantes, cuja residência diste mais de 50 km do local do estaleiro, a instalação em unidade hoteleira por si designada, bem como o pagamento de um subsídio diário no valor de 54,59 €, o qual inclui já o valor dos subsídios de refeição e alimentação.

3- Para os tripulantes que residam a menos de 50 km do local do estaleiro será pago um subsídio diário no valor de 40,00 € para alimentação e, ainda, um valor de 0,36 € por quilómetro do estaleiro até à residência e, caso aplicável, o valor das portagens contra a entrega dos respetivos comprovativos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador deslocado, a Svitzer suporta as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transporte a um familiar do trabalhador falecido, que acompanhará o corpo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Operações de salvamento

Sempre que um rebocador participe numa operação de salvamento de um navio, não podem os tripulantes reclamar qualquer tipo de remuneração de salvamento ou quaisquer outras quantias devidas na sequência e com base nesse salvamento, junto da empresa, armador ou companhia de seguros.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

Em caso de naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a Svitzer obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 350,00 € (trezentos e cinquenta euros) por cada trabalhador.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão de prestação do trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e descanso complementar

Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são gozados, cumulativamente, após um ciclo de trabalho, conforme as escalas constantes do anexo II e anexo III.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.

2- São também considerados para todos os efeitos como feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa (13 de junho).

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Férias

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

2- 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 reportarem, nos seguintes termos:

- Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
- Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, exceto no ano da contratação, em que 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 20 dias úteis.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Svitzer e o trabalhador, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

2- Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3- As férias serão marcadas para que cada tripulação tenha aproximadamente duas semanas de férias consecutivas durante a época de Inverno e duas semanas consecutivas durante a época de verão.

4- Os períodos de férias de cada tripulação mudarão todos os anos seguindo uma ordem sequencial, a fim de garantir que todas as tripulações gozam férias em diferentes períodos ao longo do ano.

5- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar pode ser concedido o direito de gozarem férias simultaneamente.

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano, afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro e enviada cópia ao sindicato outorgante.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Alteração da marcação do período de férias**

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

2- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

3- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

4- Nos casos em que a cessação de contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Doença no período de férias**

1- Em caso de doença do trabalhador durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Svitzer seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- No caso de ocorrer o termo do ano antes do trabalhador poder gozar a totalidade ou parte das férias a que tem direito, pode usufruí-las até 30 de abril do ano civil seguinte.

3- Na impossibilidade de o trabalhador gozar as férias, nos termos do número anterior, o gozo das férias será substituído pela remuneração dos dias de férias que o trabalhador deixou de gozar.

4- A prova da situação de doença pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento da empresa.

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, a Svitzer designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

6- A apresentação à Svitzer de declaração médica com in-

tuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Violação do direito a férias**

No caso de a Svitzer obstar culposamente ao gozo de férias nos termos previstos no presente AE e na lei, o trabalhador tem direito a receber, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo este período ser obrigatoriamente gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Licença sem retribuição**

1- A Svitzer pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

3- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da Svitzer e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Princípio geral**

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
  - b) Caducidade;
  - c) Revogação por acordo das partes;
  - d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
  - e) Despedimento coletivo;
  - f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
  - g) Despedimento por inadaptação;
  - h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
  - i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.
- 2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:
- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho



prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Indemnização**

1- O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a pelo menos um mês de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2013 a indemnização será a correspondente a 20 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será, no mínimo, o previsto no número um.

4- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo.

5- O trabalhador receberá, por inteiro, o mês em que se verifique a cessação, se esta for da iniciativa da empresa e o de contrato de trabalho celebrado por tempo indeterminado.

## **CAPÍTULO IX**

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Segurança e saúde no trabalho**

1- A Svitzer deve proporcionar aos trabalhadores instalações com boas condições de higiene e prover locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- O trabalhador está obrigado ao cumprimento integral, e a todo o momento, das normas, regulamentos, instruções e ordens em matéria de segurança e saúde no trabalho.

3- A violação de regras de segurança e saúde no trabalho pelo trabalhador constitui infração disciplinar.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Bem-estar a bordo**

1- A Svitzer deve instalar condições materiais nas suas unidades, com vista ao convívio e bom ambiente social.

2- A Svitzer deve fornecer roupas, utensílios de higiene e de cozinha, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das suas unidades.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Regulamento de Controlo de Álcool e Substâncias Psicotrópicas**

1- Os trabalhadores ficam pelo presente vinculados ao Regulamento de Controlo de Álcool e Substâncias Psicotrópicas que se encontra em vigor na Svitzer em cada momento.

2- Com o regulamento referido no número anterior a Svitzer adota uma política de tolerância zero para com as situações de incumprimento face às regras de segurança relacionadas com consumo de álcool e substâncias psicotrópicas.

3- A violação das regras de consumo de álcool e/ou substâncias psicotrópicas pelo trabalhador, conforme previsto no regulamento a que se refere o número 1, constitui infração disciplinar.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Morte ou incapacidade do trabalhador**

1- Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respetivos subsídios, são pertença dos seus herdeiros legais.

2- A Svitzer efetuará, ainda, um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 23 000,00 € (vinte e três mil euros), o qual será pago ao cônjuge sobrevivente ou, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

3- Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a empresa diligenciará por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

## **CAPÍTULO X**

### **Relações entre os outorgantes**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Atividade sindical**

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvol-

ver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

2- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, em local próprio e bem visível, todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa.

3- Para o exercício das suas funções, apenas um dos membros da direção sindical, a indicar nos primeiros 15 dias de janeiro de cada ano civil, beneficia de um crédito de horas correspondente a 4 dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição. Os demais membros da direção sindical usufruem do direito a faltas justificadas, não retribuídas, até ao limite de 33 faltas por ano.

4- A Svitzer obriga-se a enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais dos trabalhadores, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhada do respetivo mapa de quotização, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições do presente AE e integrar os casos omissos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três, com participação na discussão, mas sem direito de voto.

3- No prazo de 30 dias após a assinatura deste acordo, cada uma das partes comunicará por escrito à outra o nome de dois dos seus representantes, que serão permanentes, sendo o terceiro representante de cada parte indicado, caso a caso, para cada reunião.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como parte integrante do presente AE.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Conciliação e mediação

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente acordo preferencialmente pelo recurso à conciliação e/ou à mediação.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Revogação do anterior acordo de empresa

1- Com a entrada em vigor do presente acordo é revogado o acordo de empresa celebrado entre a Svitzer Lisboa - Reboques Marítimos, SA e o SITEMAQ, assinado em 14 de fevereiro de 2013 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2013.

2- Em todas as matérias não reguladas pelo presente acordo, aplica-se o disposto no *Código do Trabalho*, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Caráter globalmente mais favorável

As partes outorgantes do presente acordo de empresa reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do mesmo relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, bem como em relação a outros acordos e protocolos anteriormente celebrados.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Regime transitório

1- Aos trabalhadores ao serviço da Svitzer que prestam serviço no porto de Lisboa com contrato anterior a 1 de janeiro de 2012 pode, se for essa a sua opção, continuar a aplicar-se o disposto nas cláusulas e condições do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2013, que se encontram taxativamente enunciadas, identificadas e transcritas no infra anexo IV, as quais prevalecerão sobre o disposto nas cláusulas do presente AE que tratam as mesmas matérias.

2- A opção por qualquer dos regimes só pode ser feita globalmente, aceitando os trabalhadores as normas mais e menos favoráveis que cada um comporta.

## ANEXO I

### Funções e categorias profissionais

Mestre

Reporta a: Diretor do Porto

Reporte direto: Todos os membros da tripulação

Responsabilidades, competências e tarefas:

1- O mestre é sempre responsável pela embarcação e sua tripulação e tem autoridade máxima para adotar as ações necessárias para a segurança da tripulação e do navio ou para proteção do ambiente.

2- Assegurar a operacionalidade e disponibilidade da embarcação e sua tripulação e do seu bom estado em termos técnicos e operacionais.

3- Executar as suas tarefas com profissionalismo e em concordância com as ordens/instruções recebidas do departamento de operações.

4- Quando necessário, preparar relatórios operacionais.

5- Assegurar que a certificação estatutária e da tripulação permanece válida.

6- Assegurar que os recursos necessários para prosseguir as atividades/tarefas a bordo, por exemplo, operações de reboque, operações de lastro, etc., estão disponíveis.

7- Coordenar a assiduidade da tripulação consoante as exigências das operações, o aprovisionamento de bens e assegurar a prontidão para operações.

8- Gerir a disciplina da tripulação, lidando com os problemas de maneira adequada e reportar à direção quando necessário.

9- Proceder à avaliação da tripulação.

10- Manter atualizados os diários de navegação, protestos de mar e outros registos internos e externos.

11- Supervisionar e assistir na manutenção do rebocador conforme necessário fazendo uso dos recursos e sistemas informáticos em uso na empresa.

12- Assegurar que os testes de funcionamento de todos os equipamentos, sistemas e materiais, são realizados de acordo com os padrões em vigor na empresa.

13- Comunicar avarias, anomalias, falhas de funcionamento e necessidades de reparação e manutenção, aos serviços técnicos.

14- Rever periodicamente o sistema de gestão de segurança e reportar as suas deficiências à direção de acordo com o Masters Review e Masters Review Form.

15- Cumprir com os sistemas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente da Svitzer.

16- Estar familiarizado com a regulamentação de segurança e saúde do trabalho associadas com operações de reboque e reportar quando apropriado.

17- Motivar a tripulação da embarcação para se familiarizar com os requisitos dos sistemas de gestão de segurança e o seu cumprimento.

18- Se o mestre julgar que determinado membro da tripulação representa um risco a bordo devido ao incumprimento de provisões da SMS, comportamento antissocial, uso de álcool/drogas ou falta de disciplina, pode dispensar o membro da tripulação em causa. Nesse caso, o mestre deve notificar sempre a gerência de costa, de preferência com antecedência. Posteriormente, deve ser identificada a necessidade de substituição do membro da tripulação, de acordo com o Certificado de Lotação no Mar, antes do navio prosseguir com as operações.

19- Participar em ações de formação incluindo de segurança, participando na formação de outros membros da tripulação.

20- Ministrando a formação a visitantes, trabalhadores e outras pessoas autorizadas pela Svitzer a aceder ao navio.

21- Participar e garantir a realização de exercícios de segurança e de melhoria operacional e cooperar com a direção da Svitzer em relação a procedimentos operacionais melhorados conducentes a uma cultura de aperfeiçoamento contínuo.

22- Cumprir com a legislação local, regional, nacional e internacional.

Maquinista

Reporta a: Mestre/Superintendente/Diretor de operações

Reporte direto: quando aplicável, maquinistas

Responsabilidade, competências e tarefas:

1- Responsável por toda a instalação de máquinas e pela manutenção de bordo do rebocador de acordo com o programa acordado de manutenção e reparação por forma a assegurar a operacionalidade do rebocador.

2- Manutenção e reparação das instalações de máquinas e auxiliares e do equipamento marítimo.

3- Condução e supervisão das máquinas principais, auxiliares e equipamento da embarcação.

4- Controlo e monitorização dos níveis de combustíveis, lubrificantes e demais existências fundamentais para o correto funcionamento da embarcação.

5- Detetar, avaliar, corrigir e reportar falhas, anomalias e avarias técnicas.

6- Informar o mestre de quaisquer defeitos que possam influenciar a segurança a bordo, desempenho operacional do navio ou do meio ambiente envolvente.

7- Supervisão do pessoal que execute ou assista as funções de maquinista.

8- Responsável por registar a execução dos trabalhos de manutenção.

9- Preparar relatórios de manutenção ou de operação, quando solicitado.

10- Manter atualizados os diários de máquinas, livro de registo de óleos (quando aplicável) e outros registos externos ou internos que resultem de exigências regulamentares ou dos sistemas de controlo em vigor na empresa.

11- Acompanhar os trabalhos de manutenção e reparação contratados a entidades externas, assegurando a qualidade dos trabalhos e o cumprimento das normas de segurança da empresa.

12- Assistir nas operações de largar e atracar.

13- Apoiar, quando possível nas tarefas de manutenção do equipamento do convés.

14- Cumprir com os sistemas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente da Svitzer.

15- Participar em ações de formação incluindo de segurança, participando na formação de outros membros da tripulação.

16- Participar na realização de exercícios de segurança e de melhoria operacional e cooperar com a direção da Svitzer em relação a procedimentos operacionais melhorados conducentes a uma cultura de aperfeiçoamento contínuo.

17-Cumprir com a legislação local, regional, nacional e internacional.

18-Cumprir com a legislação local, regional, nacional e internacional.

Marinheiro

Reporta a: Mestre

Reporte direto: Nenhum

Responsabilidades, competências e tarefas:

1- Execução das tarefas de marinharia exigíveis pela função considerando as condições da embarcação.

2- Execução das manobras de estabelecer e largar durante as assistências a outros navios ou embarcações.

3- Auxiliar na navegação quando lhe for solicitado pelo mestre.

4- Manobra de atracação e largar da embarcação.

5- Controlo, manutenção e assegurar a prontidão do material e equipamento de reboque.

6- Comunicar falhas, anomalias e avarias do equipamento de convés.

7- Executar a manutenção do convés e seus equipamentos e camarotes.

8- Auxiliar o maquinista nos trabalhos de manutenção e reparação.

9- Estar familiarizado e cumprir com as exigências dos sistemas de gestão de segurança.

10- Participar em ações de formação incluindo de segurança, participando na formação de outros membros da tripulação.

11- Participar na realização de exercícios de segurança e de melhoria operacional e cooperar com a direção da Svitzer em relação a procedimentos operacionais melhorados conducentes a uma cultura de aperfeiçoamento contínuo.

12- Participar na realização de exercícios de segurança e de melhoria operacional e cooperar com a direção da Svitzer em relação a procedimentos operacionais melhorados conducentes a uma cultura de aperfeiçoamento contínuo.

13- Cumprir com legislação local, regional, nacional e internacional.

ANEXO II

ANEXO III

ANEXO IV

### Regime transitório

Nos termos e para os efeitos previstos na cláusula 56.<sup>a</sup> do presente AE, procede-se à enunciação taxativa das cláusulas do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2013, que continuarão a aplicar-se aos trabalhadores da Svitzer referidos no número

2 da cláusula 1.<sup>a</sup> e que optem por este regime nos termos do número 4 da cláusula 15.<sup>a</sup>:

Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Trabalho fora do local habitual

1- Para os trabalhadores que se encontrem a trabalhar regularmente em embarcações registadas no tráfego local, costeiro ou internacional considera-se local habitual de trabalho o respetivo porto de registo da embarcação.

2- Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que habitualmente presta o seu trabalho.

3- O empregador custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação, nos termos das cláusulas seguintes.

4- Quando a deslocação exceder quinze dias e por cada período subsequente de igual duração, o trabalhador terá direito a efetuar, a expensas da entidade patronal, uma viagem de ida e volta à sua residência habitual, por um período de 2 dias.

5- Não são consideradas as cláusulas anteriores nas viagens costeiras nacionais e internacionais e o abrangido na cláusula 20.<sup>a</sup>

(Com prejuízo do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup> deste AE)

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Navegação fora da barra na área de Cascais

1- No caso de uma embarcação de tráfego local, costeiro ou internacional sair para a área de Cascais, se o tempo total de saída de barra for inferior a 8 horas, essas horas serão contadas, para efeitos de retribuição, como horas extraordinárias, garantindo-se sempre o direito ao pagamento de um valor correspondente a um mínimo de 3 horas. Se o tempo total de saída de barra ultrapassar as 8 horas, para efeitos de retribuição, esse tempo será contado como um dia de fora de barra.

2- Se durante o horário de trabalho, o trabalhador tiver de sair de barra mais de uma vez, essas horas serão somadas para efeitos de cálculo das horas extraordinárias trabalhadas.

(Com prejuízo do disposto na cláusula 29.<sup>a</sup> deste AE)

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Navegação costeira nacional e internacional

1- Sempre que uma embarcação tenha por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária (boia n. 2 da baía de Cascais) durante os períodos de viagem, os trabalhadores terão direito à seguinte remuneração diária:

a) Mestre - 217,60 EUR.

b) Maquinista - 217,60 EUR.

c) Marinheiro - 174,10 EUR.

2- Nas estadias nouro porto que não os de registo, os trabalhadores terão direito, enquanto durar a estadia, a um com-

plemento diário de embarque nos seguintes valores:

- a) Mestre - 184,90 EUR.
- b) Maquinista - 184,90 EUR.
- c) Marinheiro - 152,40 EUR.

3- O início da viagem será contabilizado a partir do momento em que o trabalhador se apresente a bordo da embarcação.

4- Os horários de referência para contagem dos períodos de viagem são as 24 horas diárias (das 0 às 24 horas).

5- Para efeitos de retribuição nos termos do número 1, nos dias de partida e chegada serão apurados por períodos de 12 horas caso não ultrapasse as 12 horas (meia diária).

6- A alimentação é fornecida pela empresa.

7- No caso de uma embarcação sair para fora do porto de registo, o trabalhador que, cumulativamente às suas funções desempenhar, efetivamente, a função de cozinheiro terá direito ao pagamento da quantia de 13,60 EUR por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar ou em porto.

8- A empresa obriga-se a efetuar seguros de viagem, no valor de 20 695,70 EUR (vinte mil, seiscentos e noventa e cinco euros e setenta cêntimos) para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de registo até ao regresso ao mesmo.

9- Sempre que os trabalhadores se encontrem em viagem e durante o tempo que esta durar, cessa o regime de subsídio de disponibilidade a partir do quarto dia de fora de barra do porto de Lisboa, bem como o valor proporcional do subsídio de transporte correspondente ao período em viagem.

10- Sempre que os trabalhadores saiam do regime de disponibilidade para o de fora de barra, as folgas interrompidas ou adquiridas deverão ser gozadas a seguir ao regresso da viagem, conforme a disponibilidade da empresa, assim como as folgas adquiridas em fora de barra (domingos e feriados). Porém, será sempre assegurado ao trabalhador o mínimo de um dia de descanso.

(Com prejuízo do disposto nas cláusulas 30.<sup>a</sup> e 31.<sup>a</sup> deste AE)

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Reparações em estaleiro

1- Sempre que os tripulantes se encontrem a bordo durante uma reparação, exceto se localizada no Porto de Lisboa, os mestres, maquinistas e marinheiros terão direito, enquanto a embarcação se encontrar em reparação, às seguintes condições:

a) Remuneração diária de 31,80 EUR (trinta e um euros e oitenta cêntimos), que já inclui o valor das refeições, mantendo-se o pagamento do subsídio de disponibilidade assim como outros subsídios existentes;

b) Caso os tripulantes optem pela estadia no local do estaleiro, e de a empresa com isso concordar, desde que a dis-

tância de Lisboa seja superior a 100 km, a empresa assumirá os custos do alojamento em unidade hoteleira por si designada, assim como a remuneração diária passará a ser de 53,00 EUR (cinquenta e três euros);

c) O transporte dos tripulantes para o estaleiro é da responsabilidade da empresa.

2- Durante o período de reparação, os trabalhadores designados saem da escala descrita no anexo II e ficam em exclusivo a tempo inteiro na reparação, podendo em caso excecional, ter de efetuar manobras a bordo dos rebocadores.

3- O horário de trabalho será das 8 horas às 17 horas, nos dias úteis.

4- Fora deste horário e aos sábados, domingos e feriados, o trabalho prestado no estaleiro será considerado trabalho extraordinário.

(Com prejuízo do disposto na cláusula 32.<sup>a</sup> deste AE)

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>-A

##### Transferência definitiva do trabalhador

1- O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo.

2- No caso de se verificar a transferência, a entidade patronal fica obrigada a custear todas as despesas diretamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove que a mesma lhe causa prejuízo, pode rescindir o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de disponibilidade (Porto de Lisboa)

1- A empresa poderá, quando as exigências operacionais o justificarem, estabelecer o regime de disponibilidade, conforme escala acordada entre os trabalhadores e a empresa e revista anualmente (que consta como anexo II) e que deverá ser afixada nos locais de trabalho.

2- O regime de disponibilidade é aquele em que os trabalhadores, não estando em prestação efetiva de trabalho, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos e de rápido e fácil contacto por parte dos serviços, por forma a possibilitar a sua comparência no local de trabalho quando forem chamados.

3- A chamada deve, sempre que possível, ser feita com uma antecedência mínima de seis horas.

4- Os trabalhadores não poderão recusar-se a ser integrados no regime de disponibilidade de trabalho, sem prejuízo de poderem ser dispensados dessa integração quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

5- Os horários de trabalho e os respetivos turnos serão os constantes na escala apresentada como anexo II.

6- Nos turnos de 24 horas, dois rebocadores serão ocupados por duas tripulações que deverão permanecer a bordo

por um período de 24 horas, com início às 8 horas e fim às 8 horas do dia seguinte.

7- Em cada um dos dias da semana (excluindo sábados, domingos e feriados) outros dois rebocadores serão ocupados por tripulações que cumprirão um horário de oito horas, das 8 horas às 16 horas, este horário não ficará limitado às oito horas, mas deve ser inferior a vinte e quatro horas aplicáveis.

8- As tripulações do número anterior não terão direito a qualquer compensação e/ou pagamento de horas extraordinárias estando o pagamento do trabalho para além das 16 horas garantido pelo pagamento do subsídio de disponibilidade.

9- A escala de serviço prevê ainda tripulações em «standby» para cumprimento de trabalho extraordinário, que será pago como horas extraordinárias, caso sejam necessários mais de 4 rebocadores ou tripulantes.

10- Sábados, domingos e feriados oficiais portugueses constituirão dias de descanso para as tripulações em turnos de oito horas, no entanto, estas tripulações (de acordo com a escala) estarão disponíveis para trabalhar em regime de horas extraordinárias, sempre que tal seja necessário durante esses dias.

11- Será aplicável um período de descanso de seis horas a bordo, nos turnos de vinte e quatro horas, que poderão ter de ser interrompidos em caso de emergência, que requeira atuação urgente, e que deverão ser retomadas após terminado o trabalho.

12- No caso de não estar completa uma equipa de tripulantes, por quaisquer motivos, tais como doença ou ausência por viagem fora de barra, serão chamados os tripulantes pela ordem sucessiva, conforme escala do anexo II, até ao limite de 8 dias.

13- No caso dos trabalhadores das tripulações em «Standby» (5.ª e 6.ª tripulações da escala constante como anexo) que estiverem no período de folga, serem convocados para vir efetuar uma manobra, se vierem a ser dispensados em virtude do cancelamento ou alteração do serviço, o empregador pagará o equivalente a 2 horas de trabalho suplementar, exceto se a anulação ou o cancelamento for efetuado com duas horas de antecedência.

(Com prejuízo do disposto na cláusula 18.ª deste AE)

Cláusula 30.ª

#### Subsídio de disponibilidade de saída de barra

Os tripulantes contratados até 1 de janeiro de 2012, têm um subsídio mensal no montante de 69,30 EUR, deixa de ter direito ao respetivo subsídio todos os tripulantes contratados após essa data.

Cláusula 31.ª

#### Subsídio de transporte

1- Para os tripulantes que usem regularmente um meio

de transporte próprio (com o acordo e a autorização da empresa), será pago um subsídio de transporte mensal no valor de 209,50 EUR.

2- Para os tripulantes que usem regularmente o transporte da empresa, em qualquer caso de impossibilidade de usarem o mesmo, deverão deslocar-se para o serviço utilizando o meio de transporte que a empresa considerar mais adequado. A empresa suportará estas despesas de deslocação.

3- Se no número anterior for utilizada viatura própria, as despesas de deslocação serão pagas conforme as normas em vigor.

(Com prejuízo do disposto na cláusula 28.ª deste AE)

Cláusula 32.ª

#### Subsídio de disponibilidade

1- Os subsídios mensais relativos aos períodos de trabalho contínuo, ficam definidos da seguinte forma:

a) Mestre tráfego local - 1012,50 €.

b) Maquinista prático - 1012,50 €.

c) Marinheiro tráfego local - 787,40 €.

2- As quantias apresentadas no número anterior, aplicam-se apenas em caso de trabalho efetivo.

3- O subsídio de disponibilidade será pago juntamente com o salário mensal.

(Com prejuízo do disposto na cláusula 24.ª deste AE)

Cláusula 33.ª

#### Remuneração do trabalho suplementar e folgas (Porto de Lisboa)

1- A remuneração das horas extraordinárias, é de 12,10 EUR para mestres tráfego local e maquinistas práticos e de 9,30 EUR para marinheiros tráfego local.

2- Em qualquer período de horas extraordinárias será aplicável uma hora adicional para mobilização e uma hora adicional para desmobilização. No entanto, se o período de horas extraordinárias for imediatamente precedido ou seguido por um turno, não serão contabilizadas horas de mobilização ou desmobilização.

3- Nas saídas de turno, o trabalhador ganha horas extraordinárias se exceder o horário em quinze minutos (será considerado como finalização do trabalho), mas só adquire um dia de folga se trabalhar mais de 2 horas extraordinárias, antes de iniciar ou depois de terminar o seu turno.

4- Qualquer período de horas extraordinárias necessário será cumprido pelas tripulações de acordo com o indicado e planeado no horário.

5- As tripulações que se encontrem no seu período de «standby» de acordo com a escala, e que sejam contactadas para trabalhar em regime de horas extraordinárias receberão o pagamento das horas extraordinárias, de acordo com o número 1 desta cláusula e um dia de folga em tempo por cada vinte e quatro horas, independentemente do número de horas cumpridas ou do número de vezes que tenham realiza-

do durante essas vinte e quatro horas. Se o período de horas extraordinárias coincidir com uma mudança de dias (trabalho iniciado num dia antes das oito horas e terminado no dia seguinte depois das oito horas) isto será considerado como finalização do trabalho do dia anterior e não será contabilizado novamente como sujeito a um dia de compensação.

6- As tripulações que estejam a cumprir os turnos de oito horas, de acordo com a escala, aos sábados, domingos e feriados e que sejam contactadas para trabalhar em regime de horas extraordinárias serão remuneradas pelas horas extraordinárias de acordo com o número 1 desta cláusula.

(Com prejuízo do disposto na cláusula 23.<sup>a</sup> deste AE)

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- A empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 30 de novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição praticada (retribuição base e diuturnidades).

2- No caso de suspensão do contrato de trabalho ou da sua cessação, o trabalhador tem sempre direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado.

3- Os trabalhadores que, na referida época, não tenham ainda completado um ano de serviço terão direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho efetivamente prestado.

(Com prejuízo do disposto na cláusula 25.<sup>a</sup> deste AE)

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição, um período mínimo de 22 dias úteis de férias.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente àquele em que o trabalhador entrou ao serviço, exceto no ano da contratação, em que 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 20 dias úteis.

(Com prejuízo do disposto na cláusula 38.<sup>a</sup> deste AE)

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- A retribuição durante o período de férias compreende o valor correspondente à retribuição base e diuturnidades.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias no mesmo valor da retribuição referida no número anterior.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, salvo se os trabalhadores já as tiverem gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e respetivo subsídio.

4- O regime previsto nos números anteriores é extensivo a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores com contrato a termo.

(Com prejuízo do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup> deste AE)

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

1- Para efeito das indemnizações previstas na lei e neste AE, estas serão calculadas da seguinte forma:

a) Um mês de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver menos de oito anos de antiguidade na empresa;

b) Um mês e meio de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver oito ou mais anos de antiguidade;

c) Caso a oposição à reintegração seja julgada procedente e o trabalhador tenha mais de 15 anos de antiguidade na empresa, a indemnização será determinada de acordo com a lei.

2- A indemnização, independentemente do tempo da antiguidade do trabalhador, nunca poderá ser inferior a três meses de retribuição, e no caso de fração de ano o valor de referência do número anterior é calculado proporcionalmente.

3- O trabalhador receberá, sempre, por completo o mês em que se verifique a cessação do contrato de trabalho.

As normas referentes às indemnizações previstas nesta cláusula 48.<sup>a</sup> foram revogadas pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, não podendo a publicação da cláusula neste anexo ser considerada como sua reposição.

(Com prejuízo do disposto na cláusula 46.<sup>a</sup> deste AE)

Lisboa, 30 de agosto de 2018.

Pela Svitzer Portugal - Reboques Marítimos, SA:

*Rui José de Sousa Cruz*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de setembro de 2018, a fl. 70 do livro n.º 12, com o n.º 189/2018, 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 Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Cláusula prévia

Acordo de empresa, adiante designado por AE entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, no dia 22 de setembro de 2014, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, 29 de junho de 2015 e 29 de novembro de 2016.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, CAE 10510 - Indústria de leite e derivados e 10320 - Fabricação de sumos de fruta e produtos hortícolas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 173 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2- O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018 e serão revistas anualmente.

4- A denúncia deste AE é possível a qualquer momento, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate duma revisão global do acordo ou de revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respetivamente.

5- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

6- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

7- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8- Se não houver resposta ou esta se não conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no número 6.

CAPÍTULO II

**Admissão, quadros, acessos e carreiras**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Condições gerais de admissão**

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os seguintes requisitos gerais:

a) Idade mínima legal;

b) Escolaridade mínima obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;

c) Possuírem aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2- A escolaridade mínima obrigatória ou habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas nos seguintes casos:

a) Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente AE se encontrem já ao serviço da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>;

b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de quaisquer das profissões previstas neste AE.

4- No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores já ao serviço da empresa e que possuam as qualificações referidas e as necessárias ao desempenho da função a exercer.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Condições especiais de admissão**

As condições especiais da admissão constam do anexo I e II, sem prejuízo do disposto na lei geral quanto ao período experimental.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Admissão para substituição**

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3- A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do substituído.

4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhe-á



dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se, dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

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 em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

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

d) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situações referidas em qualquer das alíneas a) à e) do número anterior.

4- Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contratos de trabalho a termo.

#### Cláusula 7.B

##### Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com a indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo a associação sindical em que o trabalhador esteja filiado no prazo de cinco dias úteis.

2- O empregador deve comunicar, nos termos previsto em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

#### Cláusula 8.B

##### Categorias e classificações profissionais

1- As categorias profissionais e as respectivas definições de funções estão estabelecidas nos anexos I e II.

2- A classificação dos trabalhadores é feita pela entidade patronal, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada um.

3- É vedado à empresa atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste AE.

4- Compete à comissão paritária, prevista neste AE, e a pedido de uma das partes, deliberar sobre a criação de novas categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente AE, após publicação no BTE - *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respetivas funções e enquadramentos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior da mesma área, ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior numa outra área.

2- Os trabalhadores ascenderão à categoria superior no âmbito da mesma área ou à categoria superior em consequência da avaliação exclusiva da entidade patronal do desempenho, dos méritos e do grau de responsabilidade atribuída.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula antecedente, a carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada nos anexos I e II.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

As profissões e categorias previstas no presente AE são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo II.

### CAPÍTULO III

## Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da Parmalat Portugal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;

b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;

c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, observando as disposições legais relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;

e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em organizações sindicais, organismos oficiais, instituições de Segurança Social e outros a estes inerentes;

g) Enviar as quotas sindicais de cada trabalhador para os respectivos sindicatos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os outros trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela observação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;

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

h) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável direto providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma a que a sua permanência não ultrapasse o período máximo de quatro horas, ou excepcionalmente o período seguinte, se desse abandono resultarem danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal, como emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que, por aquela, lhes for atribuída.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções

por causa deste exercício;

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

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;

d) Baixar a categoria do trabalhador salvo nos casos previstos na lei;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 40.<sup>a</sup> do presente AE;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Competência da empresa

1- Dentro dos limites decorrentes do AE e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observando os princípios e regras enunciadas na lei e neste AE.

3- Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

4- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respectivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - Definição e fixação

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

2- Os períodos normais de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Tipo de horário

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) Horário normal - aquele em que existe um único horário

e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário desfasado - aquele em que para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho, com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;

c) Horário de turnos - aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

d) O horário de turnos será em regime de laboração contínua - quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados na Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais.

2- A duração do trabalho diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup> o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Antecipação do início e termo do horário de trabalho

A antecipação do horário de trabalho pode ser feita nos seguintes termos:

1- Os colaboradores a quem no início dos turnos incumbir a preparação de trabalhos ou equipamentos necessários ao normal funcionamento da produção anteciparão duas horas, nesses dias, o início e o termo do seu período de trabalho.

2- A cada trabalhador em horário de antecipação será pago um prémio de 200 % por cada hora de cada dia de antecipação efectiva.

3- No início de cada mês, a direcção fabril dará público conhecimento aos trabalhadores destacados para o horário de antecipação.

4- Por motivos plausíveis e justificáveis poder-se-á proceder à troca dos indigitados.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> obri-

ga-se a afixar, em janeiro de cada ano, as escalas anuais previstas, podendo ser alteradas nos termos da lei em função de novas necessidades impostas pela organização do trabalho.

2- A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após consulta dos delegados sindicais.

3- Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

4- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após o dia de descanso semanal.

5- Podem ser efetuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e atempadamente comunicadas à Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>

6- Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos, o qual será contado para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

7- Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas com descanso semanal coincidente com o domingo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e o trabalhador.

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

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano e ainda os trabalhadores menores.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos seguintes termos:

Pequeno-almoço - 2,49 €;

Almoço - 8,98 €;

Jantar - 8,98 €;

Ceia - 2,49 €.

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, a Parmalat

Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> suportará o custo efectivo do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte por parte do trabalhador no período de trinta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> suportará o custo efectivo do transporte de e para a empresa, podendo, em alternativa, assegurar o custo efectivo da deslocação.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos dos números 7 e 8 desta cláusula, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha que fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto na cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites.

a) 200 horas de trabalho por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) 48 horas totais de trabalho por semana;

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

e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5- Quando o descanso compensatório for devido a trabalho

suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargo de administração ou direcção, ou funções de confiança, fiscalização ou apoio a titulares desses cargos;

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

c) Exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- Os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 32.<sup>a</sup>

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo que, nos termos da lei e do presente AE, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende, para além da remuneração base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal e a isenção por horário de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> procederá ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> deverá entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a tra-

balho suplementar, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Remuneração horária**

1- A remuneração horária é determinada por aplicação da fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{RH = N \times 52}$$

em que

RH = remuneração horária

RM = remuneração mensal

N = período normal de trabalho semanal

Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- À remuneração base fixada pela tabela salarial constante do presente AE, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3 %, por cada três anos de permanência na empresa, independentemente da categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para a centésima de euros mais próxima.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidade de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

3- A antiguidade para efeitos do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula conta-se a partir do mês de março de 1995.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- No ano de admissão os trabalhadores receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação do contrato de trabalho.

5- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, os trabalhadores terão direito a receber o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso, tantos duodécimos quantos os meses em que prestaram trabalho.

7- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

1- Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de

férias no valor igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.

2- No ano da cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 31,50 €.

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1- Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno calculado em percentagem sobre a remuneração base fixa nos seguintes moldes:

a) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 30 %;

b) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis e com interrupção de laboração ao fim-de-semana - 27 %;

c) Regime de três turnos ou mais com uma folga fixa e outra variável - 20 %;

d) Regime de três turnos com folgas fixas - 18 %;

e) Regime de dois turnos com folgas variáveis - 18 %;

f) Regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 15 %;

g) Regime de dois turnos com folgas fixas - 13 %.

2- Enquanto a linha do leite pasteurizado existir na empresa, o subsídio de turno dos seus trabalhadores será abrangido pelos acréscimos decorrentes da variação do tipo de folgas conforme o número anterior (para três turnos, 2 % ou 10 %; para dois turnos, 2 % ou 5 %).

3- Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no número 1 desta cláusula os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de laboração contínua ou descontínua);

b) Com um número de variantes do horário de trabalho semanal igualou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

4- Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o sub-

sídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

5- Quando haja mudanças temporárias do regime de três turnos para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o valor do mesmo será mantido como excedente da remuneração, desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alterações ou cessação do número de turnos por necessidade exclusiva da empresa, até ao máximo de 30 dias úteis.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Retribuição especial por trabalho nocturno**

1- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia. Para efeito do disposto no número 1, considera-se como trabalho nocturno o trabalho prestado a partir das 20h00 até às 7h00 da manhã.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

3- Se esta substituição se prolongar por mais de 90 dias consecutivos, o trabalhador terá direito à passagem à categoria do substituído.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> atribuirá um subsídio de alimentação de 7,63 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com efeito retroactivo a 1 de abril de 2018, ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> poderá passar do regime de fornecimento de refeições ao regime de atribuição do subsídio e vice-versa, desde que ouvidos os delegados sindicais.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no número anterior, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao período normal de trabalho.

4- Não haverá direito ao recebimento do subsídio de alimentação estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados na cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal se for prestado em tempo diurno;

b) 75 % da retribuição normal se for prestado em tempo nocturno até às 24h00;

c) 100 % da retribuição normal se for prestado em tempo nocturno a partir das 00h00.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 120 % da retribuição normal.

3- Não é exigível pelos trabalhadores o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, através dos níveis hierárquicos autorizados para o efeito.

## CAPÍTULO VI

### **Transferências e deslocações em serviço**

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Local habitual de trabalho**

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Transferência**

1- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

2- O trabalhador pode ser livremente transferido do seu local habitual de trabalho para um outro, desde que tal transferência se dê num raio de distância não superior a 30 kms.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, salvo o estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pagará, para o período de um ano, um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda da casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1- Entende-se por deslocação a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

3- Nas deslocações em serviço o trabalhador terá direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, salvo se a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> lho proporcionar;

b) Alojamento, através de marcação e pagamento efectuados directamente pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>

Caso isto seja comprovadamente impossível, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de alojamento contra apresentação de factura, segundo valores considerados razoáveis;

c) Pagamento das refeições que esteja impossibilitado de tomar no local habitual, nos seguintes períodos:

– Pequeno-almoço: Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;

– Almoço: Das 11h30 às 14h00;

– Jantar: Das 19h00 às 21h30;

– Ceia: Das 24h00 às 2h00.

4- O pagamento das refeições referidas no número 3 será feito de acordo com os seguintes valores:

– Pequeno-almoço - 2,55 €;

– Almoço - 9,17 €;

– Jantar - 9,17 €;

– Ceia - 3,32 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos nesta cláusula, desde que lhe seja fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- No caso de o trabalhador usar excepcionalmente transporte próprio para a deslocação em serviço, desde que autorizado por escrito pela entidade patronal terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido no valor correspondente ao produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super.

8- Os trabalhadores deslocados do local de trabalho de Águas de Moura, por um período igualou superior a 30 dias têm direito a 4 horas por mês para tratar de assuntos particulares.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Deslocações ao estrangeiro

1- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente viagem, alojamento, alimentação e representação necessariamente impostas pela deslocação.

2- O direito estabelecido no número anterior será definido caso a caso pela empresa.

3- Ao trabalhador deslocado em serviço no estrangeiro, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efectiva, em caso de morte ou incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> poderá transferir a responsabilidade destas indemnizações para uma empresa seguradora.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

2- Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos, dos necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios:

– 1 de janeiro;

– Sexta-Feira Santa;

– Domingo de Páscoa;

– 25 de abril;

– 1 de maio;

– Dia de Corpo de Deus;

– 10 de junho;

– 15 de agosto;

– 5 de outubro;

– 1 de novembro;

– 1 de dezembro;

– 8 de dezembro;

– 25 de dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios são ainda observados:

– O feriado municipal do concelho do local de trabalho;

– A Terça-Feira de Carnaval.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias é irrenunciável, não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**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- Quando o início da prestação de trabalhador ocorra no 2.º semestre e do ano civil, o direito a férias só se vence pós o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre e do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Duração do período das férias**

1- O período anual de férias é de 24 dias úteis a partir de 2015.

2- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 e maio e 31 de outubro;

b) Por período inferior a 15 dias consecutivos, ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante acordo com os delegados sindicais.

3- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento, podem optar por receber as remunerações e os subsídios de férias correspondente à diferença, em prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, em exclusão os feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

6- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

7- Para efeitos de determinação do mês completo de serviço deve se contar-se todos os dias, seguidos ou interpolado, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3- No caso previsto no número anterior, a Parmalat Portu-

gal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4- Salvo se houver prejuízo para a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como os que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

7- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias nos termos da cláusula 31.<sup>a</sup>

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

4- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.



5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida para este fim.

6- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pode contratar um substituto para o trabalhador em situação de licença sem retribuição, em conformidade com as disposições previstas para o contrato a prazo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por mais de um mês, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE lhe estavam a ser atribuídas.

2- O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

– Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta;

– Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

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

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

g) As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;

h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 53.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas nos casos previstos nas alíneas e) e f) da cláusula 53.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário e o disposto nas alíneas seguintes;

c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de Segurança Social respetivo;

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos

ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas no direito a férias**

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova de falta**

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Subsídio de assiduidade**

1- A fim de premiar a assiduidade dos trabalhadores da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, é instituído por cada categoria um subsídio de assiduidade, pago mensalmente (ver anexo II), com a seguinte regulamentação:

a) No caso de o trabalhador faltar dois dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 10 % do seu valor;

b) No caso de o trabalhador faltar três dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 20 % do seu valor;

c) No caso de o trabalhador faltar quatro dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 40 % do seu valor;

d) No caso de as faltas serem superiores a quatro dias no mês, o subsídio não será devido ao trabalhador.

2- Não são consideradas as faltas previstas na alínea b) e c) da cláusula 53.<sup>a</sup> Para efeitos de número 1 desta cláusula, deixam de ser consideradas as faltas dadas por trabalhador-estudante, devidamente informadas e justificadas, a baixa por maternidade, os dias de paternidade, assim como as causadas por acidente de trabalho, desde que seja demonstrado que o trabalhador em causa não desrespeitou nenhuma norma de higiene e segurança estabelecida para aquele posto de trabalho.

CAPÍTULO VIII

**Direitos sociais**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Seguro de saúde**

1- Os trabalhadores com mais de 6 meses de antiguidade terão direito à atribuição de um seguro de saúde que terá as garantias referidas no número seguinte, nas condições e termos a definir pela empresa, cujos encargos desta, por trabalhador, terão como limite de crescimento a taxa de inflação.

2- As garantias asseguradas são:

- a) Hospitalização;
- b) Ambulatório: consultas e outras despesas;
- c) Estomatologia: consultas e outras despesas;
- d) Próteses e ortóteses;
- e) Assistência médica ao domicílio;
- f) Cobertura da segunda opinião médica.

CAPÍTULO IX

**Assuntos regulamentados pela lei geral**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Remissões**

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Contratos a termo;
- b) Cessação do contrato de trabalho;
- c) Disciplina;
- d) Condições particulares de trabalho: proteção da maternidade, da paternidade, do trabalho de menores e do estatuto do trabalhador-estudante;
- e) Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- a) Formação profissional;
- b) Atividade sindical.

CAPÍTULO X

**Relações entre as partes outorgantes do presente AE**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro elementos em representação da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> e dois em representação de cada um dos sindicatos outorgantes do presente AE, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2- A comissão elaborará o seu regulamento no prazo máximo de 45 dias.

3- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das

partes indicará à outra e ao Ministério para a Qualificação e Emprego, no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes para efeitos da publicação no respectivo *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e finais

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2- Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os trabalhadores interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3- A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>; no caso de reclamação, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4- As reclassificações efetuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias adquiridas

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, que ficam integralmente revogados.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante* - É o trabalhador que sob a orientação de operário especializado executa tarefas pouco complexas predominantemente manuais e de carácter auxiliar. Assegura serviços de movimentação de produtos e limpezas de equipamentos e instalações.

*Ajudante de processo* - É o trabalhador que executa em colaboração direta com os trabalhadores qualificados tarefas e operações simples de apoio à produção. Assegura serviços de movimentação, manuais ou motorizados, de produtos, limpeza de equipamentos e instalações. Pode executar outras operações simples com máquinas.

*Analista* - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos, químicos e microbiológicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou materiais, bem

como das respetivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas catividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e verificação do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Analista principal* - É o trabalhador que executa análises físico-químicas, microbiológicas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química e da microbiologia laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou microbiológicos inerentes ao controlo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Analista qualificado* - É o analista capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de atividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar atividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

*Auxiliar administrativo (Graus III, II e I)* - É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente assegura a comunicação e documentação de secretariado numa secção ou serviço. Auxilia os administrativos de nível superior e prepara-se, eventualmente, para essas funções.

*Chefe de secção* - É o trabalhador, predominantemente administrativo, que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspetos, funcionais e hierárquicos.

*Chefe de sector* - É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve atividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objetivos fixados superiormente. Orienta nos aspetos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, planifica, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as atividades que lhe são próprias. Dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, dirige o pessoal sob as suas ordens planeia as atividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

*Chefe de turno* - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector fabril, que trabalha em regime de turnos, para que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Controlador de entregas* - É o trabalhador que requisita as viaturas necessárias para as entregas diárias aos clientes (e

para outros fins, quando necessário); controla as encomendas tendo em conta o cliente, a data de entrega, o stock disponível e as promoções em vigor. Confere a faturação emitida pelos transportadores e elabora o mapa de entregas diárias.

*Encarregado* - É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respetiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido; separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; põe em caixa os documentos de contas e entrega de recibos; escreve em livro receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efetua o registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos a pessoal ou à empresa; coordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, opera em computadores, nomeadamente de recolha de dados ou introdução de dados e utiliza os terminais de telefax para enviar os fax elaborados.

*Escriturário principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de escriturário, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao escriturário.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedecem aos requisitos contratuais e de qualidade. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respetiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do material no armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Fiel de armazém principal* - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas no âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

*Fiel de armazém qualificado* - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de atividade, que chefia.

*Fogueiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor; providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível na central; executa a manutenção e controlo da osmose; procede à limpeza da caldeira; controla a central pneumática, a central de frio e de água; recolhe o registo dos consumos de energia elétrica. Comunica superiormente anomalias verificadas e procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

*Lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informação sobre eventuais anomalias que deteta. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Operador de máquinas de transporte e elevação* - É o trabalhador que, sob orientação superior, assegura serviços motorizados e por vezes manuais de movimentação, colocação, arrumação e agrupamento de materiais e produtos; identifica-os, faz contagens e colabora na organização de armazéns, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito do serviço em que está inserido. É responsável pela manutenção corrente e limpeza dos equipamentos atribuídos bem como dos seus locais de trabalho. Pode executar outras operações simples com máquinas.

*Operador de processo* - É o trabalhador qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efetuando as correções e ajustes necessários de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; zela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Operador de processo principal* - É o trabalhador altamente qualificado, cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, lhe permite executar tarefas próprias do operador de processo de 1.<sup>a</sup>, na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a atividade de trabalhadores de escalão inferior. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Pedreiro* - É o trabalhador que executa, exclusivamen-

te ou predominantemente, alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura nas instalações industriais, máquinas ou móveis da empresa. Prepara superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede eventualmente à colocação de vidros.

*Técnico administrativo/Industrial* - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de atividade, tendo em conta a consecução dos objetivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de atividade, garantindo a sua correta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções de chefia hierárquica ou na condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

*Técnico estagiário* - É o trabalhador que ao nível da função exigida faz tirocinio para ingresso na categoria de técnico. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

*Técnico industrial* - É o trabalhador a quem cabe, entre outras funções no âmbito da qualidade geral da produção, as funções de controlo do produto acabado, relaciona e verifica o funcionamento de máquinas que produzam produtos rejeitados; verifica o processo de produção em qualquer momento da linha; elabora mapas e relatórios sobre estes assuntos e apresenta-os em reuniões; controla as devoluções e anota as suas causas, verificando ainda a validade dos produtos. Está envolvido no processo de certificação de qualidade e analisa os impactos ambientais.

*Técnico de manutenção* - É o trabalhador que desenvolve ações de manutenção nas áreas elétrica, eletrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e outras. Executa ou torneia peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamento elétrico, eletrónico, hidráulico, mecânico, pneumático e plásticos. Orienta-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho, sempre que necessário. Colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificador, montagem de acessos, isolamento e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização desempenha, indistintamente, várias funções consoante o seu nível de responsabilidade.

Assim:

Manutenção elétrica/Instrumentação

- Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);
- Eletrónica;

- Instrumentação (eletrónica e pneumática).

Manutenção mecânica

- Serralharia;
- Soldadura;
- Máquinas e ferramentas;
- Mecânica de viaturas;
- Óleo-hidráulica;
- Torneiro mecânico.

*Técnico de grau III* - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de atividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. Dispõe de autonomia no âmbito da atividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objetivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou acuações nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua. Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e/ou a coordenação de fatores ou atividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de atividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

*Técnico de grau II* - É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. Presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de atividade dentro da empresa, atuando segundo instruções detalhadas, verbais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos, e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis.

*Técnico de grau I* - É o trabalhador que auxilia o técnico de grau II no exercício das suas funções, encontrando-se numa fase de aprendizagem.

*Telefonista/Rececionista* - É o trabalhador que opera numa cabine ou central ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas. Atende ou acompanha visitantes prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos sectores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz receção de correspondência e comunicados promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

## ANEXO II

**Condições específicas, enquadramentos, remunerações e prémio de assiduidade**

Nível	Cod.º - Cat.ª	Categoria	Vencimento base a partir de 1/1/2018	Subsídio assiduidade
IS	180	Chefe serviços	1 599,72 €	
IS	522	Técnico - Grau III		
I	170	Chefe sector	1 568,89 €	
I	41	Chefe secção		
I	521	Técnico - Grau II		
I	11	Chefe turno		
2	220	Encarregado 1.ª	1 108,46 €	124,70 €
2	239	Escriturário principal		
2	66	Analista qualificado		
2	520	Técnico - Grau I		
2	500	Técnico administrativo/Industrial		
2	703	Técnico manutenção - Grau IV		
3ª	221	Encarregado 2.ª	989,65 €	112,23 €
3ª	240	Escriturário 1.ª		
3ª	140	Analista principal		
3ª	331	Operador processo principal - Grau II		
3ª	652	Técnico industrial - Grau III		
3ª	702	Técnico manutenção - Grau III		
3	141	Analista de I	909,43 €	99,76 €
3	241	Escriturário 2.ª		
3	259	Fiel armazém qualificado		
3	270	Fogueiro 1.ª		
3	651	Técnico industrial - Grau II		
3	314	Operador logística		
3	330	Operador processo principal - Grau I		
3	701	Técnico manutenção - Grau II		
4	142	Analista II	851,38 €	87,29 €
4	258	Fiel armazém principal		
4	310	Operador processo 1.ª		
4	650	Técnico industrial		
4	700	Técnico manutenção - Grau I		

5	242	Escriturário 3. <sup>a</sup>	813,05 €	74,82 €
5	143	Analista 3. <sup>a</sup>		
5	255	Fiel armazém		
5	271	Fogueiro 2. <sup>a</sup>		
5	290	Lubrificador 1. <sup>a</sup>		
5	311	Operador processo 2. <sup>a</sup>		
5	323	Operador máquinas transporte e elevação - Grau IV		
5	350	Pedreiro 1. <sup>a</sup>		
5	0	Pintor 1. <sup>a</sup>		
5	517	Técnico estagiário - Grau III		
6	291	Lubrificador 2. <sup>a</sup>	774,56 €	62,35 €
6	312	Operador processo 3. <sup>a</sup>		
6	351	Pedreiro 2. <sup>a</sup>		
6	0	Pintor 2. <sup>a</sup>		
6	516	Técnico estagiário - Grau II		
7	210	Controlador de entregas	751,81 €	52,37 €
7	272	Fogueiro 3. <sup>a</sup>		
7	122	Ajudante processo - Grau IV		
7	292	Lubrificador 3. <sup>a</sup>		
7	322	Operador máquinas transporte e elevação - Grau III		
7	352	Pedreiro 3. <sup>a</sup>		
7	515	Técnico estagiário - Grau I		
7	751	Telefonista rececionista		
8	122	Ajudante processo - Grau III	723,62 €	37,41 €
8	162	Auxiliar administrativo - Grau III		
9	321	Operador máquinas transporte e elevação - Grau II	675,70 €	24,94 €
9	121	Ajudante processo - Grau II		
9	161	Auxiliar administrativo - Grau II		
10	115	Ajudante	654,05 €	17,46 €
10	120	Ajudante processo - Grau I		
10	160	Auxiliar administrativo - Grau I		
10	320	Operador máquinas transporte e elevação - Grau I		

Lisboa, 4 de julho 2018.

Pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>:

*Miguel Nuno Monteiro da Silva Romão*, mandatário.

*Tiago Marques Tavares Lucas Caré*, mandatário.

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica,

Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*Eduardo Jaime dos Santos Florindo*, mandatário.

*Sérgio Manuel Breia Rosado*, mandatário.

#### Declaração

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica,

Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, em representação dos seguintes sindicatos:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 13 de setembro de 2018, a fl. 69 do livro n.º 12, com o n.º 186/2018, 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 VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outra**

Revisão do AE entre a VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e Oeste, SA e SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de

8 de março de 2018.

Cláusula prévia

Este AE irá abranger cerca de 351 trabalhadores.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte**

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte, por dia efectivo de trabalho, o qual tem duas componentes. A primeira componente aplica-se à deslocação até à Gare do Oriente ou Campo Grande (Galvanas). A segunda componente refere-se ao percurso Gare Oriente/Campo Grande até ao local do posto de trabalho.

2- A primeira componente será aplicável a todos os trabalhadores.

3- A segunda componente será aplicável aos trabalhadores utentes de cada serviço de transporte, no caso de estes aceitarem que seja dispensado o serviço fornecido pela empresa entre a Gare do Oriente/Campo Grande e o local de trabalho.

4- No caso de trabalhadores que manifestem o interesse em manter um serviço de transporte, deverá ser acordada uma solução alternativa entre a empresa e os respectivos trabalhadores que manifestem tal interesse, ficando a aplicação do disposto no número anterior condicionada à confirmação desse(s) acordo(s).

5- O valor de cada componente será de 1,94 € por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

ANEXO I

**Tabela salarial**

A tabela salarial a vigorar entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2018 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do presente anexo e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo.

(em euros)

Grupo	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
Grupo I	2 016,85	2 083,40	2 156,05	2 247,90	2 352,80
Grupo II	1 748,45	1 876,60	1 996,65	2 116,70	2 247,90
Grupo III					
Subgrupo III b	1 628,50	1 753,45	1 881,60	2 002,65	2 122,70
Subgrupo III a	1 400,05	1 457,70	1 517,30	1 585,05	1 661,85
Grupo IV					
Subgrupo IV c	1 360,35	1 446,70	1 508,20	1 569,05	1 633,50
Subgrupo IV b	1 237,25	1 296,90	1 351,50	1 404,05	1 462,70
Subgrupo IV b/a	1 064,40	1 134,15	1 203,90	1 351,50	1 404,05
Subgrupo IV a	946,70	1 014,75	1 068,45	1 139,20	1 207,95
Grupo V					
Subgrupo V b	794,20	826,75	873,45	921,20	962,90
Subgrupo V a	642,85	678,40	713,95	750,55	794,20



São João da Talha, 27 de agosto de 2018.

Pela VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e Oeste, SA:

*Jorge Luís do Vale Mória Afonso*, administrador executivo.

*Maria Madalena Monteiro Garcia Presumido*, administradora executiva.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional das Indústrias e da Energia:

*José Emílio Rocha Antunes Viana*, mandatário do SINDEL - Sindicato Nacional das Indústrias e da Energia.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário do SINDEL - Sindicato Nacional das Indústrias e da Energia.

Depositado em 17 de setembro de 2018, a fl. 69 do livro n.º 12, com o n.º 187/2018, 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 TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros - Alteração salarial e outras**

Revisão salarial do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2017.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### **Âmbito**

O AE aplica-se a toda a atividade marítima exercida pela TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA, obrigando esta e, por outra parte, os sindicatos contratantes e os trabalhadores ao serviço da TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA por aqueles representados, em todo o território nacional e viagens internacionais, nas operações de reboque e salvamento.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### **Vigência**

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 24 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018 e serão revistas anualmente.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Perda de haveres**

Em caso de roubo, comprovado naufrágio, abandono, in-

cêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 255,00 € por cada trabalhador.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Viagens**

O armador obriga-se a efetuar seguros de viagem excluindo as deslocações à monoboia no valor de 22 032,00 € (vinte e dois mil e trinta e dois euros) para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Morte ou incapacidade do trabalhador**

1- (*Mantém a redação em vigor*).

2- O armador efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 22 032,00 € (vinte e dois mil e trinta e dois euros), valor que será pago ao cônjuge sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

### **ANEXO I**

#### **Diuturnidades (Cfr. cláusula 11.<sup>a</sup> do AE)**

Oficiais:

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da mesma empresa armadora, o inscrito marítimo adquire direito a uma diuturnidade, no valor de 13,60 € cada, não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

Marítimos:

Por cada dois anos de antiguidade na empresa armadora de tráfego local, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de 5 % sobre o vencimento base nela praticado, não podendo, porém, essas diuturnidades exceder o número de quatro.

### **ANEXO II**

#### **Custos de deslocação (Cfr. cláusula 16.<sup>a</sup>, número 1 do AE)**

Distância em km	Valor em €
Até 20	6,00
De 21 a 50	11,50
De 51 a 75	17,00
De 76 a 100	20,00

De 101 a 150	28,00
De 151 a 200	33,50
De 201 a 300	44,50
De 301 a 400	55,50
Maior que 400	67,00

### ANEXO III

#### Subsídio de embarque (cfr. cláusulas 24.ª e 32.ª do AE)

Dias de mar inferiores a 12 horas	75,00 €
Em viagem de mar, dias passados integralmente em terra	75,00 €
Dias de mar em trabalho na costa com rebocador baseado em porto	82,00 €
Dia esporádico em Leixões	82,00 €
Dia de mar normal	
Mestre (1)	123,00 €
Maquinista (2)	118,00 €
Maquinista, mestre e marinheiro (3)	113,00 €
Outros	102,00 €

(1) - Mestre costeiro/contramestre a desempenhar as funções de comandante.

(2) - Maquinista prático a desempenhar as funções de chefe de máquinas.

(3) - Maquinista prático a desempenhar as funções de oficial chefe de quartos de máquinas; mestre costeiro/contramestre a desempenhar as funções de oficial chefe de quartos de navegação; marinheiro a desempenhar as funções de cozinheiro.

### ANEXO IV

#### Tabela salarial

Comandante	3 774,32 €
Chefe de máquinas	3 674,70 €
Mestre tráfego local (sup. 400 HP)	628,35 €
Mestre tráfego local (201 a 400 HP)	614,75 €
Marinheiro tráfego local	585,48 €
Maquinista prático 1.ª classe	628,35 €
Maquinista prático 2.ª classe	614,75 €
Maquinista prático 3.ª classe	604,30 €
Ajudante maquinista	586,53 €
Cozinheiro	585,48 €

Notas:

1- O cozinheiro tem direito a um subsídio de função no valor 407,52 €. Este subsídio mensal será pago 14 meses por ano.

2- O subsídio de alimentação, os valores de pequeno-almoço e ceia e

os valores de almoço e jantar, presentes no CCT do tráfego fluvial, serão aumentados em 2,5 % para os seguintes valores:

Subsídio de alimentação - 5,50 €.

Pequenos-almoços/ceias - 2,50 €.

Almoços/jantares - 6,50 €.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do AE em vigor.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção uma empresa e quarenta e cinco trabalhadores.

Lisboa, 18 de abril de 2018.

Pela TINITA - Transportes e Reboques Marítimos, SA:

*Juan Manuel Cordeiro Rodriguez*, administrador delegado.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pelo Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante - SINCOMAR:

*José Manuel de Morais Teixeira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante - SEMM:

*João de Deus Gomes Pires*, mandatário.

Depositado em 17 de setembro de 2018, a fl. 69 do livro n.º 12, com o n.º 188/2018, 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 ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, pu-

blicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2018.

### **1- Quadros superiores**

Analista de sistemas  
Enólogo  
Analista principal (químicos)  
Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços  
Chefe de secção ou chefe de vendas  
Contabilistas/técnico de contas  
Diretor de serviços ou chefe de escritório  
Engenheiro técnico agrário

### **2- Quadros médios**

#### **2.1- Técnicos administrativos**

Caixeiro-chefe de secção  
Caixeiro-encarregado  
Guarda livros  
Programador  
Secretário(a) de direção  
Tesoureiro

#### **2.2- Técnicos de produção e outros**

Analistas (químicos)  
Controlador de qualidade  
Encarregado geral de armazém  
Mestre de oficina (tanoeiros)

### **3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Encarregado de armazém  
Encarregado de tanoaria

### **4- Profissionais altamente qualificados**

#### **4.1- Administrativos, comércio e outros**

Assistente administrativo  
Caixa  
Correspondente em línguas estrangeiras  
Operador de computadores de 1.ª  
Primeiro escrivão

#### **4.2- Produção**

Adegaieiro  
Ajudante de controlador de qualidade  
Fogueiro de 1.ª  
Oficial de electricista

### **5- Profissionais qualificados**

#### **5.1- Administrativos**

Operador de computadores de 2.ª  
Segundo escrivão  
Telefonista de 1.ª

#### **5.2- Comércio**

Caixeiro  
Cobrador

#### **5.3- Produção**

Ajudante de adegaieiro  
Ajudante de encarregado de tanoaria  
Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro  
Construtor de tonéis e bolseiros  
Fogueiro (de 2.ª e 3.ª)  
Lubrificador  
Operador de máquinas  
Preparador de vinhos espumosos  
Preparador de vinhos/vinagre/licores  
Preparador químico  
Pré-oficial de electricista  
Serralheiro  
Tanoeiro de 1.ª  
Trolha ou pedreiro de acabamentos

#### **5.4- Outros**

Ajudante de encarregado de armazém  
Fiel de armazém  
Motorista (pesados ou ligeiros)

### **6- Profissionais semiqualeificados (especializados)**

#### **6.1- Administrativos, comércio e outros**

Ajudante de motorista  
Caixeiro-ajudante  
Contínuo (de 1.ª e 2.ª)  
Guarda  
Distribuidor  
Porteiro  
Servente de limpeza  
Servente de viaturas de carga  
Telefonista de 2.ª

#### **6.2- Produto**

Auxiliar de armazém  
Barrileiro  
Chegador (2.º e 3.º anos)  
Operador de enchimento/engarrafador  
Profissional de armazém  
Tanoeiro de 2.ª  
Trabalhador não diferenciado (tanoaria)

### **A - Estagiários**

Estagiário  
Estagiário (analista químico)  
Estagiário (enólogo)  
Estagiário (escrivão)  
Técnico estagiário (técnicos agrários)

## **Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2018.

### **1- Quadros superiores**

Analista de informática  
Coordenador geral administrativo  
Coordenador geral de tráfego  
Coordenador geral técnico  
Construtor civil  
Desenhador chefe  
Desenhador coordenador  
Instrutor coordenador geral  
Técnico de higiene e segurança  
Técnico de sistemas

### **2- Quadros médios**

#### **2.1- Técnicos administrativos**

Analista de processo  
Chefe de secção  
Coordenador administrativo  
Coordenador de tráfego  
Coordenador técnico  
Documentalista  
Inspetor  
Instrutor coordenador  
Programador  
Secretária de direção

#### **2.2- Técnicos de produção e outros**

Chefe de armazém  
Coordenador de stocks  
Desenhador de arte finalista  
Desenhador projetista  
Mestre (TMF)  
Mestre (TMI)  
Mestre (TME)

### **3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Barbeiro chefe  
Controlador de atividades gerais  
Operário-chefe (TMF)  
Operário-chefe (TMI)  
Fiel-chefe

### **4- Profissionais altamente qualificados**

#### **4.1- Administrativos, comércio e outros**

Agente de compras  
Chefe de balcão

Controlador de tráfego  
Guarda-freio  
Instrutor  
Mandatário de contencioso  
Motorista de serviços públicos  
Operador de informática  
Técnico administrativo  
Técnico assistente  
Técnico de atividades complementares  
Técnico de tráfego e condução  
Técnico de horário de escalas  
Secretário  
Vigilante-chefe

#### **4.2- Produção**

Agente de métodos  
Analista de trabalhos  
Desenhador  
Eletrotécnico de instalações de potência  
Eletrotécnico de telefones  
Orçamentista  
Técnico de eletrónica  
Técnico de manutenção e fabrico  
Técnico de manutenção de instalações  
Preparador de trabalho

### **5- Profissionais qualificados**

#### **5.1- Administrativos**

Bilheteiro de posto de informação  
Caixa-bilheteiro  
Escriturário  
Vigilante de segurança

#### **5.3- Produção**

Bate-chapas  
Carpinteiro  
Canalizador  
Eletricista auto  
Eletricista bobinador  
Eletricista de instalações industriais  
Eletricista de veículos de tração elétrica  
Eletricista montador de cabos  
Eletricista montador de linhas aéreas  
Eletricista operador de quadro  
Eletromecânico  
Eletromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização  
Estofador  
Ferreiro  
Fresador  
Fogueiro  
Fotografo montador  
Fundidor  
Funileiro-casquinheiro  
Impressor  
Mecânico de automóveis  
Mecânico de carroçarias  
Mecânico de telefones  
Moldador de fibra de vidro

Pedreiro  
Pintor de construção civil  
Pintor de publicidade  
Pintor de veículos e máquinas  
Reparador mecânico de elétricos  
Serralheiro civil  
Serralheiro mecânico  
Relojoeiro  
Reparador-assentador  
Retificador mecânico  
Soldador  
Torneiro mecânico

#### **5.4- Outros**

Barbeiro  
Empregado de balcão  
Fiel de armazém  
Motorista de ligeiros e pesados  
Visitador

#### **6- Profissionais semiqualeificados (especializados)**

##### **6.1- Administrativos, comércio e outros**

Ajudante (TAC)  
Contínuo  
Operador administrativo  
Telefonista

##### **6.2- Produto**

Ajudante (TMF)  
Ajudante (TMI)  
Entregador de ferramentas e materiais  
Limpador-reparador  
Operador de máquinas auxiliares

### **Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato Nacional dos Motoristas - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2018.

#### **1- Quadros superiores**

Analista de informática  
Coordenador geral administrativo  
Coordenador geral de tráfego  
Coordenador geral técnico  
Construtor civil  
Desenhador chefe  
Desenhador coordenador  
Instrutor coordenador geral  
Técnico de higiene e segurança  
Técnico de sistemas

#### **2- Quadros médios**

##### **2.1- Técnicos administrativos**

Analista de processo  
Chefe de secção  
Coordenador administrativo  
Coordenador de tráfego  
Coordenador técnico  
Documentalista  
Inspetor  
Instrutor coordenador  
Programador  
Secretária de direção

##### **2.2- Técnicos de produção e outros**

Chefe de armazém  
Coordenador de stocks  
Desenhador de arte finalista  
Desenhador projetista  
Mestre (TMF)  
Mestre (TMI)  
Mestre (TME)

##### **3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Barbeiro chefe  
Controlador de atividades gerais  
Operário-chefe (TMF)  
Operário-chefe (TMI)  
Fiel-chefe

#### **4- Profissionais altamente qualificados**

##### **4.1- Administrativos, comércio e outros**

Agente de compras  
Chefe de balcão  
Controlador de tráfego  
Guarda-freio  
Instrutor  
Mandatário de contencioso  
Motorista de serviços públicos  
Operador de informática  
Técnico administrativo  
Técnico assistente  
Técnico de atividades complementares  
Técnico de tráfego e condução  
Técnico de horário de escalas  
Secretário  
Vigilante-chefe

##### **4.2- Produção**

Agente de métodos  
Analista de trabalhos  
Desenhador  
Eletrotécnico de instalações de potência  
Eletrotécnico de telefones  
Orçamentista  
Técnico de eletrónica  
Técnico de manutenção e fabrico  
Técnico de manutenção de instalações  
Preparador de trabalho

## **5- Profissionais qualificados**

### **5.1- Administrativos**

Bilheteiro de posto de informação  
Caixa-bilheteiro  
Escriturário  
Vigilante de segurança

### **5.3- Produção**

Bate-chapas  
Carpinteiro  
Canalizador  
Eletricista auto  
Eletricista bobinador  
Eletricista de instalações industriais  
Eletricista de veículos de tração elétrica  
Eletricista montador de cabos  
Eletricista montador de linhas aéreas  
Eletricista operador de quadro  
Eletromecânico  
Eletromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização  
Estofador  
Ferreiro  
Fresador  
Fogueiro  
Fotografo montador  
Fundidor  
Funileiro-casquinheiro  
Impressor  
Mecânico de automóveis  
Mecânico de carroçarias  
Mecânico de telefones  
Moldador de fibra de vidro

Pedreiro  
Pintor de construção civil  
Pintor de publicidade  
Pintor de veículos e máquinas  
Reparador mecânico de elétricos  
Serralheiro civil  
Serralheiro mecânico  
Relojoeiro  
Reparador-assentador  
Retificador mecânico  
Soldador  
Torneiro mecânico

### **5.4- Outros**

Barbeiro  
Empregado de balcão  
Fiel de armazém  
Motorista de ligeiros e pesados  
Visitador

## **6- Profissionais semiquualificados (especializados)**

### **6.1- Administrativos, comércio e outros**

Ajudante (TAC)  
Contínuo  
Operador administrativo  
Telefonista

### **6.2- Produto**

Ajudante (TMF)  
Ajudante (TMI)  
Entregador de ferramentas e materiais  
Limpador-reparador  
Operador de máquinas auxiliares<sup>15</sup>

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI - Alteração**

Alteração aprovada em 20 de janeiro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014.

#### CAPÍTULO I

#### **Da denominação, âmbito, princípios e objectivos**

##### Artigo 1.º

##### **(Denominação)**

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI, representa todos os trabalhadores que independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade no ou para empresas do sector dos transportes e comunicações e que a ele livremente adiram.

##### Artigo 2.º

##### **(Âmbito e duração)**

O sindicato abrange todo o território nacional e durará por tempo indeterminado.

##### Artigo 3.º

##### **(Sede)**

O sindicato tem sede em Lisboa, (provisoriamente) na rua da Senhora da Glória n.º 31, 1.º esq. 1170-349, e delegações onde a direcção entenda necessário.

##### Artigo 4.º

##### **(Princípios)**

1- O sindicato rege-se pelos princípios da organização democrática e de acordo com a Constituição da República Portuguesa, as leis, e as convenções da OIT e com total independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas e aos partidos políticos.

2- Direito de tendência

a) É garantido a todos os trabalhadores representados pelo SINTTI o direito de se organizarem em tendência;

b) A regulamentação do direito de tendência consta do anexo I a estes estatutos deles fazendo parte integrante.

##### Artigo 5.º

##### **(Objectivos, competências e fins)**

1- O sindicato tem por objectivos principais:

a) Representar e promover os interesses socio-profissionais dos seus associados;

b) Promover, organizar e orientar as acções conducentes à satisfação das pretensões e reivindicações dos seus associados;

c) Apoiar e auxiliar os associados em caso de diferendo ou conflitos, decorrentes das relações de trabalho, ou do exercício dos seus direitos e deveres sindicais;

d) Promover a análise crítica e a livre discussão das questões sindicais e de trabalho;

e) Fomentar iniciativas conducentes à valorização social, cultural e sindical dos seus associados, promovendo a sua formação profissional e sindical.

2- O sindicato tem competência para:

a) Negociar convenções colectivas de trabalho e acordos de interesse para os associados;

b) Fiscalizar e exigir a correcta aplicação da legislação laboral, das convenções colectivas e de outros instrumentos de regulamentação do trabalho;

c) Representar os seus associados em conflitos resultantes das relações de trabalho;

d) Prestar toda a assistência, sindical e jurídica, de que os associados necessitem, no âmbito laboral;

e) Criar órgãos e instituições e promover e apoiar iniciativas tendo em vista a valorização social, cultural, profissional, económica e sindical dos seus associados;

f) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, para a realização dos seus fins sociais e estatutários;

g) Decretar greve e pôr-lhe fim;

h) Cobrar as quotizações dos seus associados e outras receitas, assegurando a sua boa gestão;

i) Assegurar o respeito e a prática dos princípios democráticos na vida do sindicato.

3- O sindicato tem por fins promover por todos os meios legítimos ao seu alcance a defesa dos direitos e dos interesses dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os assuntos que afectem os seus associados, defendendo sempre as liberdades individuais e colectivas e a igualdade de oportunidades;

b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização dos associados, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem estar social, e económico e intelectual;

c) Promovendo a formação profissional e sindical dos seus associados, contribuindo assim para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Pondo gratuitamente ao dispor dos associados os meios de apoio necessários à assistência sindical e jurídica de que careçam nos conflitos decorrentes das relações de trabalho e do exercício dos seus direitos e deveres sindicais.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 6.º

##### (Capacidade)

Podem ser sócios do sindicato todos os trabalhadores que satisfaçam as condições previstas no artigo 1.º destes estatutos, assim como os reformados e pré-reformados que no prazo de seis meses após a publicação destes estatutos assim o quiserem, sem prejuízo do disposto do número 3 do artigo 7.º

#### Artigo 7.º

##### (Condições de admissão)

1- Condições de admissão:

a) O pedido de admissão será feito directamente ao sindicato, ou através de um dirigente ou delegado sindical;

b) O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos.

2- A direcção poderá recusar a admissibilidade de um candidato, remetendo o respectivo processo à assembleia geral e comunicando por escrito ao candidato a sua decisão.

3- Os sócios que entrem na situação de pré-reforma ou reforma manter-se-ão como sócios de pleno direito.

#### Artigo 8.º

##### (Direitos)

São direitos dos sócios:

1- Eleger e ser eleito para os órgãos sociais quando no uso pleno dos seus direitos;

2- Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos estatutos;

3- Apresentar propostas, formular requerimentos e votar na reunião da assembleia geral;

4- Recorrer para a assembleia geral, nos termos dos estatutos, dos actos dos demais órgãos sociais;

5- Examinar as contas;

6- usufruir de todas as vantagens que resultem da actividade do sindicato;

7- Receber o cartão de sócio e um exemplar do estatuto do sindicato, após a admissão.

#### Artigo 9.º

##### (Deveres)

São deveres dos sócios:

1- Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

2- Participar e manter-se informado das actividades do sindicato;

3- Fortalecer a organização sindical e desenvolver nos locais de trabalho, uma actividade militante em defesa dos princípios e objectivos do sindicato;

4- Pagar mensalmente a quota do sindicato;

5- Adquirir o cartão sindical;

6- Comunicar ao sindicato ou ao delegado sindical, no prazo de quinze dias, qualquer alteração da sua situação profissional, mudança de local de trabalho, de residência, estado civil, etc.;

7- Desempenhar condignamente as funções dos cargos para os quais for eleito.

#### Artigo 10.º

##### (Perda de qualidade de sócio)

Perdem a qualidade de sócio, aqueles que:

1- Peçam a sua demissão por escrito;

2- Deixem de exercer a sua actividade no âmbito do sindicato;

3- Deixem de pagar a quota por um período superior a três meses, excepto nos seguintes casos:

a) Quando deixarem de receber vencimentos;

b) Quando em situação de cumprimento de serviço militar.

4- Sejam expulsos do sindicato.



Artigo 11.º

(Readmissão)

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios, nas circunstâncias determinadas para a admissão, excepto quando tenham sido expulsos, caso em que só a assembleia geral pode decidir da readmissão.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

Artigo 12.º

(Órgãos sociais)

Os órgãos sociais são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 13.º

(Duração do mandato)

O mandato é válido por 4 anos, podendo os seus membros ser reeleitos para o mesmo ou outro órgão.

Da assembleia geral

Artigo 14.º

(Constituição)

A assembleia é constituída por todos os sócios no gozo dos seus direitos e é dirigida pela mesa (MAG) composta por (3) três membros - um presidente e dois secretários - que o substituem nas suas faltas e impedimentos pela ordem de colocação na lista.

Artigo 15.º

(Competência)

Compete à assembleia geral:

- 1- Definir as normas e traçar os programas de orientação geral da actividade sindical;
- 2- Eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- 3- Apreciar o relatório da actividade e as contas da gerência da direcção;
- 4- Alterar os estatutos;
- 5- Nomear uma comissão administrativa em caso de demissão ou destituição da direcção até ao novo acto eleitoral não podendo exceder 90 dias;
- 6- Apreciar, em última instância, os recursos da aplicação de sanções disciplinares e da recusa de admissão de sócio;
- 7- Autorizar a direcção a negociar acordos com outros sindicatos, bem como a filiação do sindicato em organizações sindicais nacionais ou internacionais;
- 8- Autorizar a direcção a adoptar as medidas e formas de luta necessárias à defesa de interesses sindicais;
- 9- Fixar ou alterar o valor da quotização sindical;
- 10- Alterar a sede para outra localidade, se tal for proposto pela direcção.

§ único. As deliberações que envolvam a apreciação do

mérito ou demérito de pessoas são tomadas por escrutínio secreto.

Artigo 16.º

(Reuniões)

- 1- A assembleia geral reúne ordinariamente, uma vez por ano, convocada pelo seu presidente;
- 2- A assembleia geral reúne extraordinariamente convocada pelo seu presidente por iniciativa deste, a requerimento da direcção ou por um conjunto de associados não inferior à quinta parte da sua totalidade;
- 3- A data, o lugar e a ordem do dia são fixados pelo presidente e comunicados com pelo menos dez dias de antecedência e amplamente divulgada;
- 4- A assembleia geral funciona à hora marcada com a presença da maioria dos sócios e meia hora depois com qualquer número;
- 5- A assembleia geral delibera por maioria simples, incluindo a revisão dos estatutos, mas a extinção do sindicato só pode ser decidida por, pelo menos, dois terços dos sócios em efectividade.

Da direcção

Artigo 17.º

(Composição e forma de eleição)

- 1- A direcção é composta por cinco (5) elementos eleitos em assembleia geral por voto directo e secreto, sendo os primeiros dois (2) os primeiros da lista maioritária e os restantes 3 (3) atribuídos pelo método de Hondt se houver mais que uma lista, todos para um mandato de quatro anos.
  - a) A direcção terá um presidente, quatro vice-presidentes, um tesoureiro e dois (2) secretários, que serão, pela ordem indicada, os primeiros elementos das listas votadas.
  - 2- O presidente da direcção é o presidente do sindicato.
  - 3- um vice-presidente substitui o presidente no seu impedimento ou quando mandatado para tal.
  - 4- um secretário elabora as actas das reuniões registando todos os assuntos e deliberações tomadas com o máximo de clareza e rigor.
  - 5- O presidente distribui pelos restantes membros as tarefas que julgue por bem, podendo alterá-las.

Artigo 18.º

(Competências)

- 1- São competências da direcção:
  - a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
  - b) Admitir ou rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
  - c) Dirigir e coordenar toda a actividade do sindicato de acordo com os estatutos e as orientações definidas pela assembleia geral;
  - d) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de março ao conselho fiscal, o relatório de contas do exercício do ano anterior;
  - e) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de dezembro,

o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;

- f) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- g) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- h) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral;
- i) Submeter à apreciação da assembleia geral, os assuntos sobre que estatutariamente se deva pronunciar ou que voluntariamente lhe queira propor;
- j) Fazer a gestão do pessoal de acordo com o direito laboral vigente;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários, à boa organização dos serviços do sindicato;
- l) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho, devendo consultar, pelos meios julgados convenientes, os trabalhadores abrangidos;
- m) Criar as comissões de apoio que considere necessárias ao seu trabalho;
- n) Participar nas reuniões da assembleia geral com direito a voto;
- o) Remeter para o conselho de fiscal todos os casos da competência daquele órgão;
- p) Dar parecer à assembleia geral acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores ou a adesão a outras já existentes;
- q) Declarar a greve e pôr-lhe fim, nos termos dos estatutos;
- r) Propor à assembleia geral a alteração da sede, se julgar do interesse do sindicato.

#### Artigo 19.º

##### (Funcionamento)

1- A direcção reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por trimestre; as suas deliberações são tomadas por maioria, devendo lavrar-se acta de cada reunião que será sujeita à apreciação de todos os membros presentes na referida reunião ou no início da reunião seguinte.

2- As reuniões da direcção só serão deliberativas, com a presença de mais de 50 % dos seus membros.

3- Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por escrito, de forma inequívoca a sua discordância.

4- Obrigam o sindicato as assinaturas de dois membros da sua direcção, sendo uma a do seu presidente ou, no seu impedimento a de um vice-presidente.

5- Para a movimentação e ou levantamentos bancários é obrigatória a assinatura do tesoureiro ou de quem o substituir nos seus impedimentos.

6- Para o espediente corrente é bastante a assinatura de um membro da direcção.

#### Assembleia delegados sindicais

#### Artigo 20.º

##### (Assembleia de delegados sindicais)

1- A assembleia é composta por todos os delegados sindi-

cais do sindicato.

2- A assembleia de delegados sindicais é um órgão consultivo do sindicato, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, especialmente, analisar e discutir a situação sindical nas empresas.

a) A assembleia de delegados sindicais deve reunir ordinariamente todos os trimestres e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pela direcção ou pela mesa da assembleia geral;

b) Na primeira reunião a assembleia de delegados sindicais elegerá a sua mesa, composta por um presidente, um vice-presidente e um secretários eleitos pelo método de Hondt;

c) A direcção far-se-á representar obrigatoriamente nas reuniões da assembleia de delegados sindicais.

3- Compete à assembleia de delegados sindicais:

a) Colaborar com a direcção, desde que solicitada, na revisão das convenções colectivas de trabalho;

b) Apreciar e analisar a acção dos delegados sindicais de forma a melhorarem o seu desempenho;

c) Pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam presentes pela direcção ou por outro órgão do sindicato.

#### Delegados sindicais

#### Artigo 21.º

##### (Dos delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais são sócios do sindicato que têm por obrigação fazer a dinamização sindical nas empresas e locais pelos quais foram eleitos.

a) O número de delegados sindicais será estabelecido pela direcção, de acordo com o direito laboral vigente;

b) A eleição de delegados sindicais far-se-á, por convocatória emanada da direcção, nos locais de trabalho por voto directo e secreto de entre as listas nominativas candidatas;

c) A substituição ou exoneração dos delegados será feita pela assembleia que os elegeram, por voto directo e secreto;

d) A duração do seu mandato não depende da dos corpos gerentes do sindicato;

e) haverá sempre eleições para delegados sindicais quando ocorrer mudança de direcção, a realizar no prazo de 60 dias após a data de posse daquela.

#### Artigo 22.º

##### Competências)

1- São competências dos delegados sindicais:

a) Representar o sindicato no seu local de trabalho, dentro dos limites que lhe são conferidos pelos estatutos, e pela a direcção do sindicato;

b) Ser um elo permanente de ligação entre o sindicato e os trabalhadores e entre estes e o sindicato;

c) Informar os trabalhadores de toda a actividade do sindicato, nomeadamente através da distribuição da documentação por ele emanada;

d) Dar todo o apoio que lhes for pedido por qualquer dos órgãos do sindicato, nomeadamente pareceres sobre os problemas que os mesmos lhes apresentem;

e) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais.

2- Os delegados sindicais gozam das garantias previstas na legislação geral e nas convenções colectivas de trabalho.

### **Do conselho fiscal**

#### **Artigo 23.º**

##### **(Composição)**

O conselho fiscal é constituído por (3) três membros, um presidente e dois vogais que, pela ordem de colocação na lista, o substituem nas suas faltas e impedimentos, sendo atribuídos pelo método de Hondt.

#### **Artigo 24.º**

##### **(Comparência)**

O conselho fiscal é o órgão de julgamento, disciplinar e fiscal do sindicato e compete-lhe:

- 1- Apreciar as queixas e reclamações dos sócios;
- 2- Instruir os processos disciplinares e aplicar as sanções previstas nos estatutos;
- 3- Dar parecer sobre as contas da gerência;
- 4- Fiscalizar a contabilidade e a gestão financeira do sindicato.

#### **Artigo 25.º**

##### **(Quórum)**

O conselho fiscal delibera por maioria dos seus membros.

## **CAPÍTULO IV**

### **Da disciplina**

#### **Artigo 26.º**

##### **(Infracções)**

Incorrem nas sanções previstas no artigo seguinte os sócios que:

1- Individual ou colectivamente assumam publicamente posições contrárias aos princípios e objectivos do sindicato, definidos nos estatutos.

2- Desrespeitem as normas estatutárias e as deliberações e decisões dos órgãos sociais.

3- Abandonem injustificadamente o exercício das funções para que forem eleitos ou não cumpram os encargos que os órgãos sociais lhes cometerem.

#### **Artigo 27.º**

##### **(Sanções)**

1- As infracções definidas no artigo anterior são punidas, consoante o desvalor e a culpa, com:

a) Mera advertência;

b) Repreensão escrita;

c) Suspensão até 180 dias;

d) Expulsão.

2- A pena de expulsão apenas poderá ser aplicada no caso de grave violação dos deveres fundamentais.

#### **Artigo 28.º**

##### **(Processo disciplinar)**

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.

#### **Artigo 29.º**

##### **(Recurso)**

A decisão condenatória admite recurso a interpor, no prazo de 15 dias após a notificação, para a assembleia geral, que julgará na primeira reunião.

## **CAPÍTULO V**

### **Das eleições, princípios gerais**

#### **Artigo 30.º**

##### **(Data)**

A assembleia geral elege os órgãos sociais na sede do sindicato e delegações regionais, e a data é marcada pelo seu presidente com 60 dias de antecedência.

#### **Artigo 31.º**

##### **(Candidaturas)**

1- As candidaturas podem ser propostas pela direcção ou por um mínimo de 10 % ou 100 dos associados no pleno gozo dos seus direitos e têm de ser apresentadas até 30 dias antes da data das eleições e as listas conterão elementos concorrentes a todos os cargos dos órgãos sociais.

2- São aceites listas unitárias e ou organizadas por tendência, profissional, social, de empresa e ou outra, a que os trabalhadores livremente se queiram atribuir, sendo a sua divulgação e ou promoção da responsabilidade dos seus proponentes.

#### **Artigo 32.º**

##### **(Votação)**

1- A votação é feita por escrutínio secreto e é admitido o voto por correspondência, nos termos deste estatuto.

2- As listas são votadas no seu conjunto.

#### **Artigo 33.º**

##### **(Vitória)**

Vence a candidatura que obtiver a maioria dos votos válidos.

## Do processo eleitoral

### Artigo 34.º

#### (Organização das eleições)

1- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral.

2- Ao presidente da assembleia geral compete:

a) Marcar com, pelo menos, 60 dias de antecedência a data das eleições;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral.

3- À mesa da assembleia geral compete:

a) Promover a organização dos cadernos eleitorais;

b) Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

c) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;

d) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral;

e) Promover a constituição das mesas de voto;

f) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto.

### Artigo 35.º

#### (Convocação da assembleia geral)

A assembleia geral eleitoral é convocada por aviso-circular a remeter a cada um dos sócios por forma a ser recebido com a antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições e publicada em pelo menos um jornal diário de tiragem nacional.

### Artigo 36.º

#### (Cadernos eleitorais)

1- Os cadernos eleitorais deverão ser afixados na sede do sindicato no prazo de 10 dias após a convocação das eleições.

2- Imediatamente após a afixação, deverão ser remetidas cópias dos cadernos a todas as delegações.

3- Nos cadernos serão incluídos os sócios no pleno uso dos seus direitos, por ordem alfabética do primeiro nome próprio, com a indicação do número de sócio e do local onde exerce a sua actividade profissional.

4- Da menção ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer sócio reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação.

5- No mesmo prazo, podem, aqueles que perderam a qualidade de sócio por terem em atraso a quotização, liquidar as quotas em dívida, readquirindo automaticamente aquela qualidade e passando a ter capacidade eleitoral.

6- Findo o prazo das reclamações, a mesa da assembleia geral apreciará, no prazo de cinco dias, as que tenham sido apresentadas e organizará um caderno adicional com os sócios que regularizaram a sua situação nos termos do número anterior.

7- Ao caderno adicional é aplicável o disposto nos núme-

ros 3 e 4 deste artigo, com redução do prazo de reclamação para 5 dias.

### Artigo 37.º

#### (Candidaturas)

1- A apresentação das candidaturas deve ser feita até ao 30.º dia anterior à data designada para as eleições e consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da lista contendo a identificação dos candidatos, através da indicação do nome completo, número de sócio e local de exercício de funções, e ainda a indicação do órgão e cargo a que se candidatam;

b) Do termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura;

c) Da indicação do sócio escolhido para exercer as funções de mandatário, que representará a lista nas operações eleitorais e receberá as notificações das deliberações da mesa de assembleia geral.

2- Nas listas propostas por sócios, estes serão identificados pelo seu nome completo legível, assinatura, número de sócio e local onde exercem funções.

3- As listas que se apresentem por tendência seja de que tipo for só podem ser aceites se estiverem perfeitamente identificadas de modo a não serem confundidas com outras.

4- Nenhum sócio pode ser candidato a mais de um órgão.

### Artigo 38.º

#### (Aceitação das candidaturas)

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas.

2- Verificando-se a existência de irregularidades processuais, os mandatários das listas serão imediatamente notificados para as suprir no prazo de três dias.

3- Nas 48 horas seguintes ao termo do prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

4- A cada lista corresponderá uma letra maiúscula por ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5- As listas, bem como os respectivos programas, serão afixados na sede do sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização das eleições, e serão remetidas, por cópia, às delegações, que facultarão a sua consulta aos sócios da respectiva área.

### Artigo 39.º

#### (Campanha eleitoral)

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo anterior e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2- A campanha eleitoral será orientada livremente pelas listas concorrentes.

3- É garantida, nas instalações sindicais, a existência de locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, de propaganda das diversas listas.

Artigo 40.º

**(Desistência e substituição de candidaturas)**

- 1- Não é admitida a substituição de candidatos.
- 2- Exceptua-se do disposto no número anterior a substituição resultante de morte ou perda de capacidade ocorrida até 10 dias antes da data designada para eleições.
- 3- A substituição que se efectue nos termos do número anterior será, após admitida pela mesa da assembleia geral, anunciada por avisos a afixar nas instalações sindicais.

Artigo 41.º

**(Boletins de voto)**

- 1- Os boletins de voto serão de forma rectangular e editados em papel liso não transparente, sem quaisquer dizeres.
- 2- Nas mesas de voto existirão boletins em quantidade suficiente para suprir eventuais faltas.

Artigo 42.º

**(Assembleia de voto)**

- 1- A assembleia de voto funcionará na sede e delegações regionais do sindicato com o horário a estabelecer pela mesa da assembleia geral que dará, com a devida antecedência, conhecimento desta sua deliberação a todos os eleitores.
- 2- Compõem as mesas da assembleia de voto um presidente e dois vogais, por cada mesa, que desempenharão as funções de escrutinadores, todos designados pela mesa da assembleia geral.
- 3- Serão distribuídos às mesas da assembleia de voto duas cópias dos cadernos eleitorais e uma urna e os boletins de voto.
- 4- Para a validade das operações eleitorais exige-se a presença de, pelo menos, dois membros da mesa.
- 5- Das deliberações da mesa da assembleia de voto reclama-se para a mesa da assembleia geral.
- 6- É permitido a cada lista designar um delegado à assembleia de voto de cada mesa, que terá a faculdade de fiscalizar as operações, e será ouvido em todas as questões que se suscitarem durante o funcionamento da assembleia.

Artigo 43.º

**(Modo de votação)**

- 1- A votação consiste na inscrição, no boletim de voto, da letra ou designação que identifica a lista escolhida.
- 2- A votação deve ser presencial não é permitido o voto por procuração.
- 3- Se justificar pode ser aceite o voto por correspondência nos termos a definir pela mesa da assembleia geral.

Artigo 44.º

**(Processo de votação)**

- 1- Na votação, os eleitores identificar-se-ão perante o presidente da mesa, se não forem reconhecidos por ele ou pelos vogais.
- 2- Verificada a inscrição nos cadernos eleitorais, os eleitores entregarão ao presidente da mesa o boletim de voto do brado em quatro.

3- O presidente introduzirá o boletim na urna, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregarão o voto, rubricando o respectivo caderno na linha correspondente ao nome do eleitor.

4- Os eleitores inscritos ou votantes e os delegados das listas podem suscitar dúvidas e apresentar, por escrito, reclamações, protestos ou contraprotostos, sobre os quais recairá imediata deliberação da mesa, excepto se o diferimento para final não afectar o andamento normal da votação.

Artigo 45.º

**(Apuramento dos resultados)**

1- Encerrada a votação, o presidente mandará contar os votantes segundo as descargas efectuadas nos cadernos eleitorais.

2- Concluída a contagem, será aberta a urna a fim de se conferir o número de boletins e sobrescritos enfiados; em caso de divergência entre o número de descargas e o número de boletins e sobrescritos, prevalece este último.

3- Um dos escrutinadores desdobrará os boletins e abrirá os sobrescritos, um a um, e anunciará em voz alta a lista votada. O outro escrutinador registará em folha própria os votos atribuídos por lista, bem como os votos em branco e os nulos.

4- Corresponderá a voto branco o do boletim que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

5- Serão nulos os votos:

- a) Expressos em boletim diverso do distribuído para o efeito;
- b) Em cujo boletim tenha sido feita inscrição diferente da prevista neste estatuto;
- c) Quando haja dúvidas sobre o significado do sinal inscrito;
- d) Quando no boletim tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura.

6- Os boletins de voto serão examinados e exibidos pelo presidente, que os agrupará em lotes separados correspondentes às listas votadas, aos votos em branco e aos votos nulos.

7- Terminadas as operações referidas nos números anteriores, o presidente procederá à contraprova da contagem dos boletins de cada um dos lotes.

8- O apuramento será publicado na sede do sindicato depois de conhecido o resultado de todas as mesas de voto, discriminando-se os números de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos atribuídos a cada lista.

9- A contagem dos votantes, dos boletins e dos votos será pública.

10- Os boletins de voto sobre os quais haja reclamação ou protestos serão remetidos à mesa da assembleia geral com os documentos que lhes digam respeito, os restantes serão destruídos.

Artigo 46.º

**(Acta e apuramento final)**

1- Competirá ao presidente de cada mesa eleitoral, elaborar a acta das operações de votação e apuramento de todas as mesas de voto.

2- Da acta constarão:

- a) Os nomes dos membros da mesa e dos delegados das listas;
- b) A hora de abertura e de encerramento da votação;
- c) As deliberações tomadas pela mesa;
- d) O número de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos obtidos por cada lista;
- e) O número e identificação dos boletins sobre os quais tenha incidido reclamação ou protesto;
- f) As divergências de contagem;
- g) As reclamações, protestos ou contra-protestos;
- h) Quaisquer outras ocorrências que a mesa julgue dignas de menção.

3- Nas 48 horas seguintes ao apuramento, os presidentes das assembleias de voto enviarão ao presidente da mesa da assembleia geral a acta, os cadernos eleitorais com as descargas, e demais elementos respeitantes à eleição.

4- No prazo de três dias, a mesa da assembleia geral apurará e proclamará os resultados finais, elaborando a competente acta.

5- O presidente cessante da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos, no prazo de 8 dias após a publicação da acta de apuramento final.

#### Artigo 47.º

##### (Casos não previstos e dúvidas)

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral, e sempre de acordo com a lei.

### CAPÍTULO VI

#### Do património

#### Artigo 48.º

##### (Receitas)

Constituem receitas do sindicato:

- a) O produto da quotização dos sócios;
- b) Os donativos e subsídios;
- c) Os juros de depósitos ou rendimentos de outras aplicações financeiras.

#### Artigo 49.º

##### (Contas)

As contas devem ser elaboradas por verbas separadas, segundo as regras da contabilidade, e serão anualmente apresentadas pela direcção ao conselho fiscal e, depois, à assembleia geral.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 50.º

##### (Alteração dos estatutos)

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela as-

sembleia geral nos termos deste artigo.

2- A convocatória da assembleia geral tem expressamente de a prever na ordem de trabalhos.

3- A convocatória prevista no número anterior tem de ser feita com sessenta dias de antecedência.

4- As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por maioria.

#### Artigo 51.º

##### (Normas sobre referendo)

A direcção ou a assembleia geral podem em casos de comprovada necessidade convocar os sócios para referendo, por decisão maioritária dos seus membros.

#### Artigo 52.º

##### (Fusão e dissolução)

1- A extinção, fusão ou dissolução do sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral e com base no resultado de um referendo vinculativo feito aos sócios e desde que aprovado por uma maioria de dois terços.

2- No caso de dissolução, a assembleia definirá os precisos termos em que a mesma se processará e indicará o destino dos bens do sindicato que não poderão em caso algum ser distribuídos pelos sócios devendo ser aplicados em instituições de carácter social.

#### Artigo 53.º

##### (Disposições finais)

1- As destituições dos órgãos do sindicato só poderão efectuar-se nos termos em que se procedeu à sua eleição.

2- Estes estatutos entrarão imediatamente em vigor após a sua aprovação.

3- Em tudo o que estes estatutos forem omissos prevalecerá a lei geral e a Constituição da República Portuguesa.

### ANEXO I

#### Regulamento do direito de tendência

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SINTTI é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SINTTI.

Artigo 3.º

**Âmbito**

Cada tendência constitui uma formação integrante do SINTTI, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

**Poderes**

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

Artigo 5.º

**Constituição**

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

Artigo 6.º

**Reconhecimento**

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos membros do sindicato.

Artigo 7.º

**Associação**

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

Artigo 8.º

**Deveres**

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

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

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SINTTI;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer acções que possam enfraquecer ou dividir o Movimento Sindical Democrático.

Registado em 17 de setembro de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 185 do livro n.º 2.

**SITAMA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação, Manutenção e Aeroportos que passa a denominar-se STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação - Alteração**

Alteração aprovada em 4 de setembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018.

CAPÍTULO I

**Denominação, âmbito e sede**

Artigo 1.º

**Designação, natureza**

O STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação, é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados, que exerçam a sua atividade profissional exclusivamente correlacionada com o sector da aviação civil, aeródromos, aeroportos, navegação aérea, handling e similares.

Artigo 2.º

**Âmbito**

O sindicato exerce a sua atividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

**Sede e delegações**

1- A sede nacional do STAMA é em Lisboa.

2- O STAMA pode criar delegações, secções ou outras formas de representação sindical necessárias à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO II

**Princípios fundamentais**

Artigo 4.º

**Princípios**

1- O STAMA é uma organização autónoma de trabalhadores, com total independência de órgãos do Estado, de entidades patronais, de confissões religiosas, de partidos políticos e de outras associações de natureza análoga.

2- O STAMA rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus órgãos estatutários.

3- O STAMA defende e pratica a liberdade sindical e garante a todos os trabalhadores a livre expressão das suas opiniões, sem distinção de concepções políticas, crenças religiosas, sexo, raça ou idade.

4- O STAMA defende a participação ativa de todos os trabalhadores associados e a sua coesão em torno de objetivos concretos, na base dos princípios fundamentais, aceitando a vontade expressa da maioria e respeitando a opinião da minoria.

5- O STAMA defende a promoção da qualidade de vida de todos os trabalhadores, nomeadamente no âmbito profissional, cultural, social e económico.

6- O STAMA está sujeito ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie a lei ou a natureza específica da autonomia sindical.

7- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos associados, devendo, após discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

#### Artigo 5.º

##### Incompatibilidades

É incompatível o exercício de funções como membro dos órgãos dirigentes do sindicato com o exercício de qualquer cargo em órgão de soberania nacional ou corpos gerentes de instituições ou empresas do sector da aviação civil e/ou handling, salvo quando em representação dos trabalhadores.

### CAPÍTULO III

#### Sigla, emblema e bandeira

#### Artigo 6.º

##### Sigla

STAMA é a sigla do Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação.

#### Artigo 7.º

##### Emblema

1- O emblema do STAMA é conforme o desenho que consta do anexo I;

2- O emblema do STAMA caracteriza-se por um ícone do ponteiro de localização GPS de um mapa na cor azul, com o símbolo de um avião no seu centro, composto ainda pelo texto, na cor azul «STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação», tudo sobre um fundo branco.

#### Artigo 8.º

##### Bandeira

A bandeira do STAMA é em forma retangular e em tecido de cor branca, figurando ao centro o emblema do sindicato.

### CAPÍTULO IV

#### Fins e competências

#### Artigo 9.º

##### Fins

O STAMA, nos termos do capítulo II tem por fins, designadamente:

1- Fortalecer pela sua ação o sindicalismo democrático;

2- Desenvolver ações concretas pela manutenção e melhoria da qualidade de vida dos seus associados a todos os níveis na perspetiva da consolidação da democracia política e económica;

3- Defender os direitos adquiridos e as reivindicações dos seus associados, sectorial ou coletivamente, numa perspetiva de conjunto, através de negociações e celebração de convenções coletivas de trabalho;

4- Lutar pela extinção progressiva de contratos individuais de trabalho;

5- Defender e promover a formação profissional, bem como a formação permanente e a reconversão ou reciclagem profissional dos seus associados;

6- Apoiar os seus associados na defesa dos seus direitos em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial, exclusivamente emergentes de conflitos laborais, seja a nível individual, sectorial ou coletivo;

7- Apoiar e/ou realizar manifestações de carácter cultural, recreativo e desportivo que concorram para o aproveitamento dos tempos livres e para a melhoria da qualidade de vida dos seus associados;

8- Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá o sindicato estabelecer relações e filiar-se em organizações superiores.

#### Artigo 10.º

##### Competências

O STAMA tem, designadamente, competências para:

1- Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos convencionados de relações coletivas de trabalho;

2- Dar parecer e intervir ativamente em todas as questões de natureza laboral e deontologia profissional dos seus associados;

3- Zelar e intervir com eficácia quanto à aplicação das convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos convencionados de relações coletivas de trabalho;

4- Estabelecer relações de cooperação ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, para melhor defesa e garantia dos princípios fundamentais e fins consignados nestes estatutos;

5- Gerir ou participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos associados;

Gerir ou participar na gestão de empreendimentos que visem direta ou indiretamente, satisfazer os interesses económicos, sociais e culturais dos associados;

7- Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade quando solicitado para o efeito;

8- Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis e da regula-



mentação de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;

9- Decretar a greve;

10- Exercer quaisquer outros atos, que nos termos da lei e dos presentes estatutos lhe seja reconhecida competência.

## CAPÍTULO V

### Associados

#### Artigo 11.º

##### Dos associados

1- O sindicato contará com associados fundadores, efetivos e honorários.

2- São associados fundadores todos os que tenham outorgado o ato de constituição e registo no *Boletim do Trabalho e Emprego* no Ministério do Trabalho.

3- São associados efetivos todos aqueles que se encontrem inscritos e com as quotizações em dia.

4- São associados honorários as personalidades nacionais ou estrangeiras que tenham tido um contributo relevante e benemérito para o sindicato.

#### Artigo 12.º

##### Filiação

1- Tem direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas no capítulo I, artigos primeiro e segundo destes estatutos quer se encontrem no ativo, quer numa situação de reforma oriunda do Sector de representatividade.

2- A aceitação ou recusa de filiação é competência da direção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral;

3- Os associados que passem à situação de reforma ou pré-reforma manterão a plenitude de direitos e deveres previstos nestes estatutos.

4- A inscrição do trabalhador como associado do STAMA implica a aceitação expressa dos estatutos do sindicato e demais disposições regulamentares.

#### Artigo 13.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

1- Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicatos nas condições fixadas nos presentes estatutos;

2- Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;

3- Participar ativamente na vida do sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral;

4- Beneficiar de todos os serviços prestados, direta ou indiretamente, pelo sindicato nos âmbitos profissional, cultural, social e económico;

5- Ser informado regularmente, ou solicitar informações da atividade desenvolvida pelo sindicato;

6- Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente da assembleia geral nos termos previstos dos presentes estatutos;

7- Reclamar perante a direção e demais órgãos dos atos que considerarem lesivos dos seus interesses;

8- Serem esclarecidas dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas e parecer do conselho fiscal;

9- Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos do sindicato e o cartão de identificação de associado.

#### Artigo 14.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

1- Satisfazer pontualmente a importância da quota mensal no montante de 0,7 % da sua remuneração mensal fixa bruta, excluindo o subsídio de alimentação, salvo o caso em que deixe de receber as respetivas remunerações por motivo de doença ou desemprego não subsidiado, nos termos seguintes:

2- A quota mensal dos reformados é 0,5 % da reforma ilíquida;

3- A quota mensal dos pré-reformados é 0,5 % da pré-reforma ilíquida.

4- Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos internos, bem como as deliberações dos órgãos competentes e de acordo com os estatutos;

5- Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral, ou grupos de trabalho e desempenhando gratuitamente as funções para que for eleito ou nomeado;

6- Apoiar, fortalecer e consolidar os princípios fundamentais do sindicato;

7- Agir solidariamente na defesa dos direitos legítimos dos trabalhadores;

8- Manter-se devidamente informado de todas as atividades do sindicato;

9- Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores;

10- Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a mudança de residência e seus contactos pessoais, qualquer alteração na sua situação socioprofissional, a reforma ou pré-reforma, a incapacidade por doença, a situação de desemprego e ainda quando deixar de exercer a atividade profissional no âmbito do sindicato.

#### Artigo 15.º

##### Dispensa de pagamento de quota

São dispensados de pagamento de quota os associados

- a) Em situação em regime de doença com baixa;
- b) Despedidos, enquanto não retomarem a atividade remunerada;
- c) Que se encontrem na situação de suspensão do contrato de trabalho.

#### Artigo 16.º

##### Perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a atividade pro-

fissional, no âmbito previsto no artigo 1.º destes estatutos, salvaguardando, o disposto no artigo 444.º, número 2 do Código de Trabalho, ou deixarem de a exercer no território nacional, exceto quando deslocados;

b) Os trabalhadores que peçam a demissão de associado, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção;

c) Deixem de pagar as quotas sem motivo justificado durante três meses consecutivos;

d) Tenham sido punidos com a sanção de expulsão.

#### Artigo 17.º

##### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nas condições previstas na admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela direção.

### CAPÍTULO VI

#### Regime disciplinar

#### Artigo 18.º

##### Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até doze meses e de expulsão.

#### Artigo 19.º

##### Aplicação das sanções

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infração, os associados que:

a) Não cumpram de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 13.º;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

#### Artigo 20.º

##### Garantias de defesa em processo disciplinar

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### Artigo 21.º

##### Procedimento disciplinar

1- O poder disciplinar é exercido pela direção nos termos dos presentes estatutos e do regulamento que a ser aprovado que, dando conhecimento do caso ao delegado sindical eleito no local de trabalho do associado envolvido, obrigatoriamente e para o efeito, delegará a competência para a instrução do processo numa comissão disciplinar eleita pela assembleia geral, que exercerá as suas funções a título gratuito.

2- Tratando-se de pena de expulsão, os autos serão remetidos ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo de

oito dias consecutivos, sendo o associado notificado dessa situação.

3- No caso do número precedente o presidente da mesa da assembleia convocará uma assembleia geral extraordinária, no prazo máximo de trinta dias consecutivos a partir da receção dos autos e/ou notificação ao associado.

4- A comissão disciplinar será ressarcida das perdas salariais, que venha a sofrer no exercício das suas funções, nas mesmas condições aplicadas aos corpos gerentes.

#### Artigo 22.º

##### Recurso

1- Das sanções previstas no artigo 18.º (Sanções aplicáveis) cabe recurso para a assembleia geral, a interpor junto da respetiva mesa no prazo de 12 (doze) dias consecutivos a contar da data da notificação daquela decisão.

2- O presidente da mesa convocará uma assembleia geral, no prazo máximo de 30 (trinta) dias consecutivos, para apreciar e deliberar sobre o recurso em questão.

### CAPÍTULO VII

#### Órgãos e corpos gerentes

#### Artigo 23.º

##### Órgãos

Os órgãos administrativos do sindicato são:

a) A assembleia geral;

b) Os corpos gerentes.

#### Artigo 24.º

##### Corpos gerentes

Os corpos gerentes do sindicato são:

a) A mesa da assembleia geral;

b) A direção;

c) O conselho fiscal.

#### Artigo 25.º

##### Eleição dos corpos gerentes

1- Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os associados do sindicato que, à data da respetiva convocatória, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

2- Não podem concorrer aos corpos gerentes os associados que:

a) Sejam delegados sindicais;

b) Desempenhem nas empresas onde prestam trabalho, cargos que pela sua natureza possam provocar decisões lesivas dos interesses dos trabalhadores ou suscetíveis de pôr em risco a confiança que os trabalhadores devem depositar nos corpos gerentes;

c) Exerçam cargos de direção em partidos políticos ou instituições religiosas.

3- A composição dos corpos gerentes deverá ser completa,

exceto no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

4- A eleição para qualquer um dos órgãos e da organização do sindicato será sempre feita através de voto secreto.

5- Os sócios votarão nas listas candidatas, por votação direta, sendo a mais votada a eleita.

6- As eleições devem ter lugar nos 90 (noventa) dias seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

#### Artigo 26.º

##### Duração do mandato e assento

1- A duração do mandato dos membros eleitos do sindicato, a qualquer nível, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- Os presidentes e vice-presidentes quer da mesa da assembleia geral, quer do conselho fiscal terão assento sempre que o entenderem, quer nas reuniões da direção, quer no secretariado executivo com direito a voto.

3- Findos os respetivos mandatos, os membros cessantes deverão conservar-se no exercício dos seus cargos até que os novos membros eleitos sejam investidos.

#### Artigo 27.º

##### Remuneração

1- O exercício de cargos sindicais é não remunerado;

2- Os membros eleitos do sindicato, bem como outros associados que, por motivo de desempenho de funções sindicais percam toda ou parte da retribuição do trabalho, têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias líquidas que comprovadamente receberiam se estivessem ao serviço das respetivas empresas.

#### Artigo 28.º

##### Destituição dos corpos gerentes

1- Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, mediante deliberação tomada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes;

2- A assembleia geral que destituir, pelo menos, metade dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respetivos órgãos;

3- Se os membros destituídos, nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem exigida no número dois, a substituição só se verificará a solicitação dos restantes membros do órgão respetivo;

4- Nos casos previstos no número dois, realizar-se-ão eleições extraordinárias no prazo máximo de 90 (noventa) dias.

### CAPÍTULO VIII

#### Assembleia geral

#### Artigo 29.º

##### Assembleia geral

1- Assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger os corpos gerentes;

b) Extinguir ou dissolver o sindicato e liquidar o seu património;

c) Deliberar sobre a fusão do sindicato ou a sua integração e/ou desvinculação em organismos sindicais nacionais ou internacionais;

d) Apreciar e deliberar sobre o relatório e contas da direção e respetivo parecer do conselho fiscal;

e) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direção;

f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e zelar pelo rigoroso cumprimento dos mesmos e regulamentos internos;

g) Fixar o valor das quotas e sua alteração, sob proposta da direção;

h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes e aceitar ou recusar os pedidos de demissão dos seus membros;

i) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção, em matéria disciplinar;

j) Aprovar o regulamento eleitoral e demais regulamentos previstos nos presentes estatutos;

k) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato.

#### Artigo 30.º

##### Convocação e funções

1- A assembleia geral reúne ordinária e extraordinariamente.

2- A assembleia geral reúne ordinária e anualmente para exercer as atribuições previstas nas alíneas d) e e) do número 2 do artigo precedente e de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do número 2 do artigo precedente.

3- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;

b) Por solicitação da direção;

c) A requerimento de, pelo menos, vinte por cento (20 %) dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

4- Os pedidos de convocação da assembleia geral, devidamente fundamentados, são dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

5- Nos casos previstos no número 2, alíneas b) e c), o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral, no prazo máximo de 15 dias, após receção do requerimento, sendo que a convocatória deve ser publicada com antecedência mínima de 15 dias em relação à data da respetiva realização.

6- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações

são tomadas por maioria simples de votos; em caso de empate proceder-se-á a nova votação e caso o empate se mantenha fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

7- As deliberações são tomadas por voto secreto.

8- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença da maioria dos associados, ou meia hora depois com qualquer número de presenças salvo o disposto no número seguinte.

9- As reuniões extraordinárias da assembleia geral requeridas pelos sócios nos termos do disposto na alínea c) do número 2 do presente artigo, não se realizarão sem a presença efetiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

10- Se a reunião não se efetuar por não estarem presentes os sócios requerentes de acordo com o número anterior, os requerentes perdem direito de pedir nova convocatória para a assembleia geral antes de decorridos doze meses sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 31.º

##### Mesa da assembleia

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário;

2- No impedimento do presidente, este será substituído pelo vice-presidente;

3- Na primeira reunião da mesa da assembleia geral o presidente deverá designar o vice-presidente e o secretário;

4- Compete à mesa da assembleia geral, nomeadamente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral;
- b) Dirigir, orientar e executar todos os trabalhos das reuniões da assembleia geral;
- c) Organizar o processo eleitoral, executar todos os trabalhos dele decorrente e dar posse aos corpos gerentes.

#### Artigo 32.º

##### Convocação e funcionamento

1- A mesa da assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre por decisão do seu presidente ou a pedido da maioria dos seus membros;

2- A convocação deve ser feita pelo presidente com a antecedência mínima de cinco (5) dias;

3- A mesa da assembleia geral acumulará as funções de mesa de assembleia eleitoral, em devido tempo.

## CAPÍTULO IX

### Direção

#### Artigo 33.º

##### Constituição da direção

A direção do sindicato é constituída por quinze membros efetivos.

#### Artigo 34.º

##### Primeira reunião

1- A direção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger o secretariado executivo composto por 15 (quinze) membros;
- b) Eleger de entre os membros do secretariado executivo, o presidente executivo;
- c) Definir as funções de cada um dos restantes membros;
- d) Fixar as reuniões ordinárias;
- e) Aprovar o regulamento de funcionamento.

2- O disposto no número precedente não se aplica no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

3- A direção poderá a todo o tempo, alterar a composição e/ou o número dos membros do secretariado executivo.

#### Artigo 35.º

##### Competências

1- A direção é o órgão executivo do sindicato, competindo-lhe, de um modo geral, a representação e administração, a prática dos atos necessários à prossecução dos fins e atividades estatutárias e a celebração de quaisquer contratos, protocolos ou acordos necessários à realização desses fins.

2- Compete à direção, em especial:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar pedidos de filiação dos associados;
- c) Constituir, por procuração mandatários judiciais;
- d) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical de acordo com os princípios fundamentais e fins do sindicato definidos nestes estatutos e em conformidade com os princípios de ação pela assembleia eleitoral;
- e) Elaborar e apresentar, anualmente, o relatório e contas, o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte, acompanhados dos respetivos pareceres do conselho fiscal;
- f) Administrar os bens, gerir os fundos e os recursos humanos do sindicato;
- g) Submeter à apreciação dos órgãos do sindicato os assuntos sobre os quais eles devam pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleias gerais extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- i) Garantir a eficiente organização dos serviços do sindicato;
- j) Garantir a execução das deliberações dos órgãos do sindicato;
- k) Harmonizar, desenvolver e concretizar a negociação de convenções coletivas de trabalho e de instrumentos convenionados de relações laborais, tendo em conta as reivindicações e propostas dos associados;
- l) Manter os associados informados da sua atividade e da vida do sindicato em geral;
- m) Propor a filiação/desfiliação do sindicato em organizações sindicais de nível superior;
- n) Obrigar o sindicato desde que os documentos sejam assinados por dois dos seus membros.

## Artigo 36.º

### Reuniões e deliberações

1- A direção reúne ordinariamente, sempre que possível, de três em três meses, não podendo contudo ultrapassar o período de cinco meses sem que reúna.

2- Caso não se verifique o quórum necessário, poderá reunir trinta minutos após a hora constante da convocatória, com a presença de qualquer número de membros.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, exarando em livro de atas próprio as resoluções tomadas.

## Artigo 37.º

### Secretariado executivo

1- Compete ao secretariado executivo, em especial:

- a) Assegurar a atividade do sindicato;
  - b) Preparar as reuniões da direção;
  - c) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela Direção, nomeadamente a gestão corrente entre as suas reuniões;
  - d) Dar execução das deliberações da direção.
- 2- O secretariado executivo reunirá semanalmente.

## Artigo 38.º

### Presidente executivo

Compete ao presidente executivo, em especial:

- a) Ser o representante e o porta-voz do sindicato e da direção, podendo delegar num outro membro da direção, sempre que tal se justifique;
- b) Dirigir as reuniões da direção e do secretariado executivo;
- c) Convocar as reuniões extraordinárias;
- d) Assegurar o cumprimento das linhas de orientação e das decisões da direção;
- e) Coordenar a atividade geral do sindicato.

## CAPÍTULO X

### Assembleia de delegados

## Artigo 39.º

### Composição e funcionamento

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais associados do sindicato e pode funcionar de modo descentralizado.

## Artigo 40.º

### Convocatória

A convocação e funcionamento da assembleia de delegados será objeto de regulamento a aprovar pela assembleia de delegados.

## Artigo 41.º

### Competências

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspetiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores, emitindo as recomendações que entenda pertinentes;

b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;

c) Dinamizar, em colaboração com a direção, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direção;

e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;

f) Deliberar sobre o recurso da decisão da direção face a processo disciplinar instaurado a um associado;

g) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório e contas apresentado pela direção e o parecer da comissão fiscalizadora de contas;

h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do sindicato;

i) Promover todas as ações tendentes a reforçar a organização do sindicato e a alargar a unidade dos associados;

j) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

k) Aprovar, modificar ou rejeitar o orçamento e o plano de atividades apresentados pela direção e o parecer da comissão fiscalizadora de contas.

## CAPÍTULO XI

### Conselho fiscal

## Artigo 42.º

### Constituição e funcionamento

1- O conselho fiscal é o órgão estatutário a quem compete os poderes de fiscalização técnica no âmbito económico-financeiro do sindicato.

2- O conselho fiscal é constituído por três elementos, sendo um presidente e dois vogais.

3- O conselho fiscal é convocado pelo respetivo presidente e as decisões são tomadas por maioria de votos, sendo o quórum mínimo de dois elementos.

## Artigo 43.º

### Competências do conselho fiscal

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a contabilidade do sindicato e toda a documentação correlacionada, sempre que o entenda necessário;

b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral;

c) Dar parecer sobre o orçamento, bem como relatório e contas para o que disporá de um prazo de 15 dias;

d) Elaborar estudos e pareceres, ou providenciar para que aqueles sejam efetuados, relativamente a matérias de carácter contabilístico, financeiro e económico;

e) Dar conta da atividade desenvolvida à direção do sindicato.

2- O conselho fiscal reunirá, sempre que possível, de três

em três meses, não podendo contudo ultrapassar o período de cinco meses sem que reúna.

3- O conselho fiscal reunirá ainda sempre que para tal seja convocado pelo seu presidente, com a presença mínima de dois elementos.

4- De cada reunião deverá lavrar-se a competente ata.

#### Artigo 44.º

##### Forma de obrigar

1- Para obrigar o sindicato são necessárias duas assinaturas conjuntas dos seguintes membros da direção: do presidente ou vice-presidente executivos e do tesoureiro, ou qualquer outro membro da direção, a designar por esta em ata.

2- Para movimentar as contas bancárias são necessárias duas assinaturas conjuntas do presidente executivo, vice-presidente executivo, tesoureiro, secretário ou outro membro da direção a designar por este conselho em ata.

3- Para atos de rotina administrativa é suficiente a assinatura do tesoureiro ou dos secretários.

### CAPÍTULO XII

#### Delegados sindicais

#### Artigo 45.º

##### Delegados sindicais

Os delegados sindicais são associados do sindicato que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical junto dos trabalhadores nas empresas e locais de trabalho.

#### Artigo 46.º

##### Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais, nomeadamente:

a) Assegurar o cumprimento das deliberações dos órgãos estatutários;

b) Defender e preservar os direitos dos associados representados;

c) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes com os associados que representam, incentivando-os à participação na atividade sindical;

d) Informar os associados de todas as atividades do sindicato quer por contacto direto, quer por qualquer outro meio;

e) Zelar pelo rigoroso cumprimento das convenções coletivas de trabalho e regulamentos convencionais de relações laborais, comunicando ao sindicato todas as irregularidades que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado;

f) Incentivar os trabalhadores não sindicalizados a procederem à sua inscrição no sindicato e contribuir para a consciencialização sindical, promoção cultural, social e económica dos trabalhadores;

g) Proceder à cobrança das quotas sindicais dos associados, salvo se a cobrança se processar através de desconto direto no vencimento.

#### Artigo 47.º

##### Eleição

1- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos pelos trabalhadores associados, nos respetivos locais de trabalho, por voto direto e secreto, tendo o seu mandato a duração de quatro anos.

2- Só poderá ser eleito delegado sindical o associado que:

a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Não façam parte dos corpos gerentes do sindicato;

c) Não desempenhem, nas empresas onde trabalham, cargos que, pela sua natureza sejam incompatíveis com a condição de delegados sindicais.

3- O delegado sindical poderá ser destituído pelos associados do seu local de trabalho desde que a destituição seja requerida por pelo menos 10 % (dez por cento) dos associados no local de trabalho; a destituição só será válida desde que na deliberação tenha participado no mínimo 50 % (cinquenta por cento) dos associados nesse local de trabalho.

### CAPÍTULO XIII

#### Regime financeiro

#### Artigo 48.º

##### Generalidades

Compete à direção receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do sindicato, cujo período de vigência coincidirá com o ano civil.

#### Artigo 49.º

##### Receitas

Constituem receitas do sindicato:

a) A quotização dos associados, definida nos números 1, 2 e 3 do artigo 14.º dos estatutos;

b) As contribuições extraordinárias dos associados;

c) Os saldos positivos de iniciativas organizadas pelo sindicato, sem fins lucrativos;

d) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;

e) Receitas provenientes de serviços prestados;

f) As doações ou legados;

g) Outras receitas.

#### Artigo 50.º

##### Despesas

As despesas do sindicato são as que resultam do cumprimento destes estatutos, de regulamentos internos e todas as que sejam devidamente autorizadas pela direção.

#### Artigo 51.º

##### Fundos de maneió

1- Os valores em numerário ou qualquer outra forma de fundos serão depositados em instituição de crédito.

2- Os montantes de fundo de maneo quer na sede quer em delegações do sindicato, são fixadas anualmente pela direção através do orçamento.

#### Artigo 52.º

##### Reservas

Os resultados do exercício anual transitarão para o denominado fundo sindical.

#### Artigo 53.º

##### Prestação de contas

O exercício anual das contas do sindicato corresponde ao ano civil.

### CAPÍTULO XIV

#### Eleições

#### Artigo 54.º

##### Capacidade eleitoral

Têm capacidade eleitoral todos os associados, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 55.º

##### Generalidades

1- Só podem ser eleitos para os órgãos diretivos do sindicato os associados com capacidade eleitoral definida no artigo anterior;

2- Nenhum associado se pode candidatar em mais do que uma lista.

#### Artigo 56.º

##### Assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral é convocada ordinariamente, de quatro em quatro anos para eleger os corpos gerentes do sindicato - mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal;

2- A assembleia eleitoral pode ser convocada extraordinariamente para efeitos de eleições intercalares;

3- A assembleia eleitoral deve ser convocada com a antecedência mínima de 45 dias em relação ao ato eleitoral;

4- A assembleia eleitoral é convocada pela mesa da assembleia geral, funcionará temporariamente e para todos os efeitos como mesa da assembleia eleitoral;

5- A convocaria da assembleia eleitoral deve ser fixada nas instalações do sindicato e amplamente distribuída nos locais de trabalho dos associados.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia eleitoral:

a) Das listas de candidatos que devem ser entregues ao presidente da mesa da assembleia eleitoral até 30 dias antes da data do ato eleitoral;

b) Das listas de candidatos devem obrigatoriamente constar candidaturas a todos os corpos gerentes - assembleia geral, direção e conselho fiscal;

c) Cada lista de candidatos indicará obrigatoriamente o responsável pela candidatura e esse será o elemento de contacto entre a lista e a mesa da assembleia eleitoral.

3- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 20 % ou 50 sócios eleitores, que serão identificados pelo número de sócio, nome completo legível, assinatura e número de identificação fiscal.

4- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu programa eleitoral.

5- Os encargos de candidatura são da responsabilidade de cada uma das listas.

6- Estas regras não se aplicarão no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

#### Artigo 58.º

##### Comissão de fiscalização eleitoral

1- Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral, ou por um seu representante e por um membro a indicar por cada uma das listas concorrentes;

2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Fiscalizar o ato eleitoral;

b) Elaborar e apresentar o respetivo relatório à mesa da assembleia eleitoral;

c) Determinar o número de mesas de voto, o seu local de funcionamento e a hora de abertura e encerramento das mesmas;

d) Distribuir, entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste;

e) Receber e descarregar no caderno eleitoral central os vários cadernos por mesas de voto.

#### Artigo 59.º

##### Votação

1- O voto é secreto e presencial, não sendo permitido o voto por procuração;

2- Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

### CAPÍTULO XV

#### Direito de tendência

#### Artigo 60.º

##### Direito de tendência

No sindicato podem ser constituídas tendências sindicais:

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrito por um mínimo de 100 associados devidamente identificados.

2- Do requerimento deve constar a denominação da tendência, logótipo, princípios fundamentais e programa de ação.

3- A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelos próprios, ao presidente da mesa da assembleia geral.

4- O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com as seguintes alíneas:

- a) Estabelecer livremente a sua organização interna;
- b) Estabelecer um logótipo, que não se pode confundir com o do sindicato, princípios fundamentais e programa de ação;
- c) Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o sindicato, podendo publicar dois comunicados por ano civil no sítio da internet do sindicato com a extensão máxima de 25 (vinte e cinco) linhas cada.

5- Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, têm como objetivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

6- As tendências sindicais devem:

- a) Exercer a sua ação com a observância das regras democráticas;
- b) Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente;
- c) Impedir a instrumentalização partidária do sindicato;
- d) Não praticar quaisquer ações que possam por em causa ou dividir o movimento sindical.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 61.º

##### Revisão dos estatutos

1- A revisão destes estatutos, total ou parcial, só poderá ser decidida pela assembleia geral, especialmente convocada para o efeito, através de voto secreto.

2- A deliberação só será válida se for aprovada em assembleia geral pela maioria de dois terços do número dos associados presentes.

#### Artigo 62.º

##### Fusão, dissolução e extinção

1- A fusão, dissolução ou extinção do sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral especialmente convocada para o efeito, através de voto secreto;

2- A deliberação só será válida se for aprovada em assembleia geral pela maioria de dois terços do número dos associados presentes.

3- No caso de dissolução ou extinção do sindicato, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma

se deve processar, respeitando o estabelecido no número 5 do artigo 450.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 63.º

##### Regulamentos

1- A direção poderá propor, para aprovação pela assembleia geral, os seguintes regulamentos:

- a) O regulamento interno;
- b) O regulamento disciplinar aplicável aos associados, designadamente sobre a suspensão, exclusão, readmissão e prévia audição dos associados;
- c) O regulamento eleitoral;
- d) O regulamento financeiro.

2- As matérias em que os presentes estatutos forem omissos serão objeto de um regulamento interno a estabelecer pela direção e a aprovar em assembleia geral.

#### Artigo 64.º

##### Primeiro mandato

1- Serão os associados fundadores outorgantes da constituição desta associação a eleger, na sua primeira reunião, os cargos da direção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

2- Aos órgãos diretivos constituídos ao abrigo do número anterior correspondem todos os poderes e competências atribuídos por estes estatutos aos correspondentes órgãos.

#### Artigo 65.º

##### Foro

O foro competente será o da comarca da sede do STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação com exclusão de qualquer outro.

## ANEXO I

### Emblema do STAMA



Registado em 18 de setembro de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 185 do livro n.º 2.



## II - DIREÇÃO

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### **Associação Empresarial da Maia - AEMAIA - Alteração**

Alteração aprovada em 17 de julho de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2003.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, sede, âmbito e fins**

###### Artigo 1.º

A Associação Empresarial da Maia, doravante designada por AEMAIA, é uma associação de duração ilimitada e sem fins lucrativos, que se rege pelas leis aplicáveis e pelos presentes estatutos.

###### Artigo 2.º

A AEMAIA é uma instituição representativa da atividade empresarial dos seus associados, das atividades a ela conexas e dos agentes económicos e de investigação que a exerçam.

###### Artigo 3.º

A AEMAIA tem a sua sede na Rua Cruzes do Monte, 61, 4470-168, na cidade da Maia, a qual poderá ser mudada, somente, por deliberação da assembleia-geral.

§ único. A abertura de extensões de âmbito regional pode ser realizada desde que sancionada pela assembleia-geral.

###### Artigo 4.º

A AEMAIA tem por objecto a representação e defesa dos interessados comuns de todos os associados, tendo em vista o respectivo progresso técnico, económico e social, nomeadamente:

- a) Realizando, em cooperação com os seus associados, uma política com vista à resolução dos seus problemas;
- b) Definindo, elaborando e difundindo estudos relativos a soluções que visem o desenvolvimento e prosperidade dos associados;

c) Colaborando com a administração pública, através de uma efectiva audiência, em matéria de relações de trabalho, previdência, crédito, etc.;

d) Oferendo aos seus associados os serviços destinados a apoiar e incentivar o respectivo desenvolvimento;

e) Conjugando a sua actividade com a de outras associações congéneres para a resolução de problemas comuns;

f) Procurando a defesa dos seus associados contra a prática de concorrência desleal, por todos os meios ao seu alcance.

###### Artigo 5.º

Para os fins referidos no artigo anterior, constituem atribuições da AEMAIA:

a) Manutenção de serviços administrativos com capacidade para assegurarem o trabalho resultante da prossecução dos fins estatutários;

b) Constituição de comissões permanentes ou eventuais para estudo dos problemas dos ramos de actividade inerentes aos seus associados;

c) Negociação de contratação colectiva de trabalho com os sindicatos, em nome e representação dos associados.

#### CAPÍTULO II

##### **Associados**

###### Artigo 6.º

São admitidos como associados as pessoas singulares ou colectivas que exerçam actividades ligadas ao comércio, indústria e serviços dentro do território nacional ou que, de algum modo interajam com o setor empresarial, sendo neste caso, exclusivamente, por convite da direção da AEMAIA.

a) Existem 3 qualidades de associados: efetivos, beneméritos e honorários;

b) Os associados são classificados em quatro escalões, em função do volume de negócios, com valores de quotização por escalão a definir pela direção no fim da primeira metade de cada mandato;

c) Apenas os sócios efetivos poderão integrar listas para

órgãos sociais e desde que tenha decorrido um ano após a sua admissão.

#### Artigo 7.º

A admissão é da competência da direção, a qual verificará a existência dos requisitos referidos no artigo anterior, devendo para tal exigir aos interessados a sua comprovação.

§ 1- Quando pela direção tenha sido recusado qualquer pedido de admissão, poderá o interessado requerer que o mesmo seja submetido à apreciação da assembleia-geral.

§ 2- O associado que seja pessoa coletiva designará aquele que o representará perante a AEMAIA, devendo esse facto constar na respetiva proposta de admissão.

§ 3- A todo o tempo o associado, pessoa singular ou colectiva, poderá substituir o seu representante, através de procuração que deverá ser apresentada junto da direção.

§ 4- A admissão de qualquer associado só pode ser recusada desde que o candidato não preencha os requisitos estatutários.

§ 5- A apresentação do pedido de admissão implica necessariamente a aceitação de todas as obrigações decorrentes dos estatutos e regulamentos da associação, bem como as deliberações dos seus órgãos.

### Direitos e obrigações

#### Artigo 8.º

São direitos dos associados efetivos:

a) Tomar parte na assembleias-gerais, nas condições de representação estabelecidas nos presentes estatutos;

b) Eleger e ser eleito, nas condições referidas na alínea anterior;

c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos do número 2 do artigo 18.º, capítulo III;

d) Sugerir por escrito à direção tudo quanto julgue de interesse para a associação ou das actividades que ela representa;

e) Frequentar a sede da AEMAIA e utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas em regulamento próprio a elaborar pela direção;

f) Usufruir de todas as demais regalias a que pelo estatuto ou regulamentos internos lhe seja consignado.

#### Artigo 9.º

São deveres dos associados efetivos:

a) Exercer com zelo, dedicação e eficácia, os cargos associativos para que for eleito ou designado;

b) Pagar pontualmente, as quotas e jónias fixadas de acordo com a tabela aprovada em assembleia-geral, sob pena de, não o fazendo, se considerarem suspensos os direitos consagrados no artigo anterior;

c) Observar os estatutos da associação e cumprir as deliberações dos respectivos órgãos sociais;

d) Comparecer à assembleias-gerais e reuniões para que for convocado;

e) Prestar todas as informações que forem solicitadas desde que estas visem a realização ou aperfeiçoamento dos fins da AEMAIA;

f) Pagar as taxas que forem estabelecidas pela utilização dos serviços da AEMAIA.

#### Artigo 10.º

Perde a qualidade de associado:

a) O que tenha deixado de exercer a actividade que legitimou a sua admissão como associado;

b) O que tenha praticado actos contrários aos objectivos da associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;

c) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta ou protocolo, lhes for comunicado;

d) Os que forem declarados falidos ou insolventes, por sentença transitada em julgado no tribunal competente;

e) Os que apresentem o seu pedido de demissão, por escrito, ao presidente da assembleia-geral;

f) Os que, reiteradamente, adoptem uma prática profissional desprestigiante para a classe ou fomentem a desagregação do espírito de solidariedade, bem como os que violem gravemente os seus deveres fundamentais para com a AEMAIA.

§ 1- Nos casos referidos nas alíneas b) e f) a exclusão compete à assembleia-geral, sob proposta da direção.

§ 2- Nos casos referidos nas alíneas a), c) e d), a exclusão é da competência da direção, que poderá igualmente decidir a sua readmissão.

§ 3- O associado excluído perde o direito ao património social.

### Infracções e disciplina

#### Artigo 11.º

São infracções disciplinares as violações aos preceitos legais vigentes que contendam com os interesses da AEMAIA, às obrigações emergentes destes estatutos e aos acordos firmados por esta associação.

#### Artigo 12.º

As infracções disciplinares serão punidas com:

a) Advertência;

b) Suspensão dos direitos de associado até seis meses;

c) Exclusão.

§ 1- A graduação e aplicação das sanções previstas nas alíneas a) e b) são da competência da direção, mediante a instauração de processo disciplinar sumário, cabendo recurso por escrito para o presidente da assembleia-geral no prazo de quinze dias, após a data da notificação da penalidade.

§ 2- Havendo recurso, a aplicação de sanções previstas no parágrafo anterior ficará suspensa até deliberação da assembleia-geral.

§ 3- Compete à assembleia-geral, sob proposta da direção, aplicar a pena de exclusão.

§ 4- Quando a assembleia-geral tenha de tomar deliberações sobre a aplicação de penalidades, aquelas serão obrigatoriamente por escrutínio secreto.

§ 5- Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é imputada e sem que lhe seja

concedido prazo, não inferior a oito dias úteis, para apresentar a sua defesa.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos sociais

##### Artigo 13.º

São órgãos da associação a assembleia-geral, a direcção e o conselho fiscal.

##### Artigo 14.º

1- O mandato dos membros da assembleia-geral, direcção e conselho fiscal é quadrienal, sendo permitida a reeleição.

2- No caso de vacatura, em qualquer dos órgãos, de um ou mais dos seus membros, esgotados os vogais substitutos chamados à efectividade, deverá proceder-se à eleição para o preenchimento dos lugares vagos dentro de sessenta dias a partir da data em que pelo presidente da assembleia-geral for declarado vago o cargo ou cargos, terminando o mandato do novo eleito ou eleitos no fim do quadriénio dos órgãos sociais em exercício.

3- As eleições serão realizadas por escrutínio secreto e em listas separadas para cada órgão, não podendo nenhum associado figurar em mais do que um dos órgãos efectivos.

4- Cada associado só tem direito a um voto.

##### Artigo 15.º

O exercício dos cargos sociais não é remunerado.

1- Por proposta da direcção ao presidente da assembleia-geral e seus membros, devidamente fundamentada, será deliberado no sentido de poder ser ou não reconhecida a necessidade da nomeação de director ou directores executivos com direito a remuneração a estabelecer pela direcção.

2- Quando houver lugar a deslocações dos membros dos órgãos sociais, em exercício, estes, não só terão direito ao reembolso das importâncias relativas às despesas efectuaram, como terão, também, direito a um prémio de presença.

3- Os membros dos órgãos sociais presentes em reuniões de trabalho, na AEMAIA, terão direito a um prémio de presença.

4- Os prémios de presença referidos nos números 2 e 3 deste artigo, terão os seus valores estabelecidos pela direcção.

##### Artigo 16.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados ou seus representantes e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Os associados podem fazer-se representar nas reuniões da assembleia por quem designarem através de carta mandadeira dirigida ao presidente da mesa e entregue na sede da associação até 24 horas antes da realização da assembleia-geral.

3- Ao presidente incumbe convocar as assembleias-gerais e dirigir os respectivos trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos para os diferentes cargos dos órgãos sociais.

4- Aos vice-presidente e secretário cabe auxiliar o presi-

dente, substituí-lo nos seus impedimentos e elaborar as respectivas actas.

##### Artigo 17.º

À assembleia-geral compete:

1- Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal e respectivos membros substitutos.

2- Estabelecer as quotizações e jóias a pagar pelos associados, sob proposta da direcção.

3- Destituir os corpos gerentes.

4- Apreciar e deliberar sobre:

a) Os orçamentos ordinários e suplementares elaborados pela direcção;

b) O relatório de contas anuais da direcção;

c) O parecer que pelo conselho fiscal for elaborado acerca do relatório de contas da direcção;

d) Quaisquer actos, trabalhos ou proposta que lhe sejam submetidos;

e) Alteração dos estatutos e demais assuntos que legal ou estatutariamente lhe sejam afectos, ou sobre os quais a direcção entenda ouvi-la;

f) No caso de destituição dos corpos gerentes, nomear uma comissão gestora até à realização de novas eleições.

5- Decidir os recursos para ela interpostos de quaisquer deliberações da direcção ou do conselho fiscal.

##### Artigo 18.º

A assembleia-geral reunirá:

1- Ordinariamente, até trinta e um de março de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e, outra vez, até trinta de novembro, a fim de deliberar sobre o eventual orçamento suplementar do ano em curso e sobre o orçamento para o ano seguinte.

2- Extraordinariamente sempre que o seu presidente a convoque, por sua iniciativa ou a pedido da direcção ou do conselho fiscal, ou ainda quando, por escrito, seja requerida por um número de associados no gozo dos seus direitos não inferior a 10 % do número total de sócios efectivos da associação.

3- Quando a reunião da assembleia-geral for requerida nos termos da última parte do número anterior, esta só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos sócios que a requerem.

##### Artigo 19.º

A convocação da assembleia-geral será feita por meio de aviso expedido para cada associado, preferencialmente por email ou aviso postal, para os associados que não disponham de endereço eletrónico, devendo no mesmo ser indicado o dia, hora e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos, sempre com antecedência mínima de: oito dias.

##### Artigo 20.º

A assembleia-geral funcionará em primeira convocatória com a presença da maioria dos sócios e em segunda convocatória com qualquer número, passada meia hora da hora marcada.

#### Artigo 21.º

1- As deliberações da assembleia-geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, sendo a votação feita obrigatoriamente por escrutínio secreto sempre que envolva mérito ou demérito de alguém ou seja requerido por algum dos associados presentes, sem prejuízo das maiorias qualificadas previstas no artigo 175.º do Código Civil, nomeadamente a maioria qualificada prevista para a alteração dos estatutos.

2- No caso de urgência reconhecida por maioria absoluta de votos dos associados presentes na assembleia, pode a mesma deliberar sobre assuntos que se relacionem com a ordem de trabalhos, que por lapso ou imprecisão não estejam devidamente agendados.

3- As deliberações sobre a dissolução da associação só serão válidas desde que obtenham o voto favorável de, pelo menos, setenta e cinco por cento da totalidade dos associados.

#### Artigo 22.º

1- A direção será composta por cinco elementos efectivos, sendo um presidente e quatro vice-presidente.

2- Na falta ou impedimento temporário do presidente da direção, este delegará num dos vice-presidentes.

3- Se, por qualquer motivo, a direção for destituída ou se demitir, será a gestão da associação exercida por uma comissão nomeada pela assembleia-geral, até à realização de novas eleições.

4- Caso seja considerado de interesse, e na vigência do seu mandato, poderá a direção recrutar um membro do seu quadro de pessoal ou um terceiro para o exercício das funções de director geral, o qual participará nas reuniões de direção, sem direito a voto, competindo-lhe, ainda, elaborar relatórios e actas das reuniões.

5- Caso seja considerado de interesse, e na vigência do seu mandato, poderá a direção proceder à constituição de um conselho superior consultivo com composição e competências a definir pela direção.

#### Artigo 23.º

Compete à direção:

a) Representar a AEMAIA em todos os actos e cerimónias que julgue convenientes para o prestígio da colectividade em juízo ou fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços necessários aos fins desta associação, contratar pessoal e fixar-lhe a remuneração;

c) Admitir e demitir sócios e aplicar sanções de harmonia com o que se encontra estatuído;

d) Requerer a convocação da assembleia-geral e do conselho fiscal, sempre o entenda necessário;

e) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;

f) Submeter à apreciação e aprovação do conselho fiscal e da assembleia-geral o eventual orçamento suplementar do exercício e o orçamento anual para o exercício seguinte;

g) Apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório e

contas bem como o parecer que sobre os mesmos for emitido pelo conselho fiscal;

h) Contrair empréstimos em nome da AEMAIA, com o parecer favorável do conselho fiscal;

i) Adquirir bens móveis com o parecer favorável do conselho fiscal;

j) Assegurar a gestão financeira da associação e praticar todos os actos necessários à realização dos fins estatutários da associação;

k) Filiar a AEMAIA em outros organismos diretamente relacionados com a atividade desta associação e de interesse para a mesma.

#### Artigo 24.º

1- A direção reunirá sempre que o julgue necessário ou quando for convocada pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros efectivos, e só poderá deliberar desde que esteja presente também a sua maioria.

2- Todas as deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate no caso de votação em número par.

3- Os membros da direção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais, estatutos ou regulamentos da associação, salvo se tiverem emitido voto contrário à deliberação tomada ou não tendo estado presentes na respectiva reunião lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistam.

#### Artigo 25.º

Para obrigar a AEMAIA serão sempre necessárias as assinaturas conjuntas do presidente da direção e um vice-presidente ou de três vice-presidentes.

§ único. Para assuntos de mera gestão bastará a assinatura do presidente ou, em seu nome, qualquer vice-presidente ou funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para o efeito.

#### Artigo 26.º

Sempre que a direção o entenda necessário, especialmente no caso de se tratar de assunto relacionado com determinada actividade, poderá criar comissões constituídas por três ou cinco associados da mesma actividade, que poderá juntar a si, sem direito a voto, mas só com funções de esclarecimento e consulta. Estas comissões serão sempre presididas por um membro da direção, para tal designado.

### Conselho fiscal

#### Artigo 27.º

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário e um relator.

2- O presidente é substituído, nas suas faltas ou impedimento, pelo relator.

#### Artigo 28.º

Ao conselho fiscal incumbe:

a) Examinar, sempre que entenda oportuno, a escrita da

AEMAIA e os serviços de tesouraria, fiscalizando os actos de gestão financeira da associação e seus departamentos;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentadas pela Direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia-geral ou pela direção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

#### **Das secções**

##### **Artigo 29.º**

A direção poderá agrupar os associados segundo as afinidades do ramo ou ramos de actividade que exerçam.

##### **Artigo 30.º**

Os associados assim agrupados constituir-se-ão em secções, cujo funcionamento e grau de autonomia, sempre sem prejuízo da orientação superior da direção, serão definidos, em regulamento, por este órgão social.

##### **Artigo 31.º**

Sempre que seja constituída uma secção nos termos dos artigos anteriores, a direção da associação promoverá a formação de uma comissão escolhida de entre os associados que integram essa secção, devendo na sua constituição ter-se em atenção a distribuição proporcionada dos associados pelas freguesias do concelho.

##### **Artigo 32.º**

Às comissões a que se refere o artigo anterior competirá promover o estudo das soluções que interessem ao ramo da actividade que representam, colaborando com a direção, embora sem direito a voto, na execução prática das mesmas soluções e desde que a estas a direção dê a sua aprovação.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Administração financeira, orçamento e contas**

##### **Artigo 33.º**

Constituem receitas da AEMAIA:

- a) O produto das quotas e jónias pagas pelos sócios;
- b) O produto das multas que forem aplicadas;
- c) O resultado das prestações de serviço que ocorram no âmbito da actividade desenvolvida;
- d) Outros rendimentos que a qualquer título lhe pertençam.

##### **Artigo 34.º**

A direção elaborará anualmente, até quinze de novembro,

o eventual orçamento suplementar do ano em curso e o orçamento ordinário para o ano seguinte.

##### **Artigo 35.º**

A direção deverá apresentar o relatório e contas anual ao conselho fiscal até quinze de março do ano subsequente.

#### **CAPÍTULO V**

##### **Da alteração dos estatutos**

##### **Artigo 36.º**

Em caso de alteração dos estatutos, deverá o respectivo ser facultado a todo o associado que o desejar, pelo menos, até oito dias antes da assembleia-geral que sobre a mesma alteração deliberar, sendo a comunicação divulgada através de email ou via postal, nas condições já referidas no artigo 19.º

#### **CAPÍTULO VI**

##### **Da dissolução e liquidação**

##### **Artigo 37.º**

Em caso de dissolução, a assembleia-geral que a votar deverá logo nomear os liquidatários fixando o prazo e condições da liquidação e, bem assim, o destino a dar ao saldo final, uma vez satisfeitas as dívidas e encargos, sem prejuízo do estatuído no artigo 166.º do Código Civil.

#### **CAPÍTULO VII**

##### **Disposições gerais**

##### **Artigo 38.º**

O ano social coincide com o ano civil.

##### **Artigo 39.º**

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos, serão resolvidas em reunião conjunta da mesa da assembleia-geral, da direção, do conselho fiscal e do conselho superior consultivo.

Registado em 18 de setembro de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 140 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor - ARAC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de setembro de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente	Paulo Manuel Diogo de Carvalho Moura	Europcar Internacional - Aluguer de Aut., SA
Vogal representante da Região Norte	Luís Miguel Leite Passos	JAPRAC Rent-a-Car - Aluguer de Automóveis, L. <sup>da</sup>
Vogal representante da Região Centro	Carlos Alberto Ferreira de Sousa	Cardoso & Sousa, L. <sup>da</sup>
Vogal representante da Região da Grande Lisboa	António Pedro Dias de Almeida e Silva	HR Aluguer de Automóveis, SA
Vogal representante da Região Sul	Honório Manuel Bernardo Teixeira	Visacar - Aluguer de Veículos Motorizados, SA
Vogal representante das Regiões Autónomas dos Açores e Madeira	Luís Alberto Câmara Carvalho de Viveiros Rego	Rego, Costa e Tavares, L. <sup>da</sup>
Vogal presidente da secção de ALP	Theodor Karl Friedrich Henniges	Volkswagen Bank GMBH - Sucursal em Portugal
Vogal presidente da secção de AVM e veículos de características especiais	Jorge Manuel Soares Simões	RETA - Locação e Gestão de Frotas, SA
Vogal presidente da secção de ACD	Francisco Farrás Fernández	Sovial - Soc. de Viaturas de Aluguer, L. <sup>da</sup>

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

...

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos, SA, realizada em 31 de agosto de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Efectivos:

Victor do Carmo Martins  
Nelson Eduardo Ferreira Félix

Suplentes:

Paulo Pires Santos  
Paulo Jorge Marrucho Justiça

Registado em 12 de setembro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 75, a fl. 132 do livro n.º 2.