

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- IBERMETAIS - Indústria de Trefilagem, SA - Autorização de laboração contínua	252
- Eurocast Portugal, SA - Autorização de laboração contínua	252
- TSwaterjet, L.ª - Autorização de laboração contínua	253
- Ansell Portugal - Industrial Gloves, Sociedade Unipessoal, L.ª - Autorização de laboração contínua	253
- Plaspur - Sociedade de Materiais Plásticos, L.ª - Autorização de laboração contínua	254

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (horticultura, fruticultura e floricultura)	255
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA	256
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA	257
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre e suas alterações entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (indústria de batata frita, aperitivos e similares)	259
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (indústria de hortofrutícolas)	260

- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril)	261
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços ...	262
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outro (comércio a retalho)	264
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE	265
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas)	266
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais	267

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Revisão global ...	269
- Acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPAC	287

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 de Polícia pela Ordem e Liberdade - SPPOL - Constituição	301
----------------------------------------------------------------------------	-----

II – Direção:

- Sindicato de Polícia pela Ordem e Liberdade - SPPOL - Eleição	313
- Sindicato dos Meios Audiovisuais - SMAV - Eleição	314
- Sindicato da Manutenção do Metropolitano - SINDEM - Eleição	314

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso - Alteração	315
----------------------------------------------------------------------------------	-----

II – Direção:

- Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC - Eleição	315
-----------------------------------------------------------------------	-----

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- INETESE - Associação para o Ensino e Formação - Cancelamento	315
----------------------------------------------------------------------	-----

II – Eleições:

- Santos Barosa - Vidros, SA - Eleição	316
- SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Retificação	316

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Junta de Freguesia de Ermesinde - Convocatória	316
- Schnellecke Portugal, Unipessoal, L. ^{da} - Convocatória	317
- Porcelanas da Costa Verde, SA - Convocatória	317
- GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA - Convocatória	317
- TJA - Transportes J. Amaral, SA - Convocatória	317
- Câmara Municipal de Aguiar da Beira - Convocatória	317
- Câmara Municipal de Vila Real - Convocatória	318

II – Eleição de representantes:

...

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	319
1. Integração de novas qualificações	320

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal n.º 8820/85*.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

IBERMETAIS - Indústria de Trefilagem, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «IBERMETAIS - Indústria de Trefilagem, SA», NIF 500135932, com sede na Av. do Pólo 6, n.º 80, Freamunde, freguesia do mesmo nome, concelho de Paços de Ferreira, distrito do Porto, 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 no lugar da sede.

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 o sector metalúrgico e metalomecânico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2010, e respetivas revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando, por um lado, a necessidade de uma maior rentabilidade do equipamento instalado, assim como uma diminuição de custos associada ao procedimento aquecimento/arrefecimento dos fornos de recozimento utilizados, com um aumento de tempo de vida útil dos mesmos, e, por outro, a indispensabilidade de aumentar a produção de modo a satisfazer o volume acrescido de encomendas. Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser ultrapassada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- O delegado sindical na empresa não se pronunciou, apesar de ter sido consultado, por escrito;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalha-

dores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional da Economia do Norte, do Ministério da Economia;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «IBERMETAIS - Indústria de Trefilagem, SA» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Av. do Pólo 6, n.º 80, Freamunde, freguesia do mesmo nome, concelho de Paços de Ferreira, distrito do Porto.

Lisboa, 1 de Fevereiro de 2016 - O Ministro da Economia, *Manuel de Herédia Caldeira Cabral* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Eurocast Portugal, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Eurocast Portugal, SA», NIF 513342575, com sede na Incubadora de Iniciativas Empresariais Inovadoras, Lugar de Passos, Arco de Valdevez, União de freguesias de Souto e Tabaçô, concelho de Arcos de Valdevez, distrito de Viana do Castelo, 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 no lugar da sede.

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 o sector metalúrgico e metalomecânico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2010, e respetivas revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando, por um lado, a necessidade de racionalizar e rentabilizar o processo produtivo de parte importante da atividade da empresa, que implica operação muito morosa de aquecer e manter os fornos a temperaturas muito elevadas e em permanência. Por outro lado, num setor económico bastante concorrencial torna-se essencial a racionalização dos meios de produção com vista à obtenção de preços competitivos que assegurem a viabilidade económica da empresa. Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser ultrapassada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem 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 do IAPMEI, Ministério da Economia;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Eurocast Portugal, SA» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Incubadora de Iniciativas Empresariais Inovadoras, Lugar de Passos, Arco de Valdevez, União de freguesias de Souto e Tabaço, concelho de Arcos de Valdevez, distrito de Viana do Castelo.

Lisboa, 1 de Fevereiro de 2016 - O Ministro da Economia, *Manuel de Herédia Caldeira Cabral* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

TSwaterjet, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa «TSwaterjet, L.^{da}», NIF 507883772, com sede na Zona Industrial de Cedrim, Lote 6, União de Freguesias de Cedrim e Paradela, concelho de Sever do Vouga, distrito de Aveiro, 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 no lugar da sede.

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 o sector metalúrgico e metalomecânico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2014.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de uma maior rentabilidade do equipamento instalado, de elevada tecnologia e fruto de enorme investimento efetuado, associada a uma intervenção num setor fortemente competitivo em que os prazos de entrega de encomendas estabelecidos com os clientes se vem tornando cada vez mais rápidos e flexíveis. Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser ultrapassada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem 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 da Economia do Centro, do Ministério da Economia;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «TSwaterjet, L.^{da}» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Zona Industrial de Cedrim, Lote 6, União de Freguesias de Cedrim e Paradela, concelho de Sever do Vouga, distrito de Aveiro.

Lisboa, 1 de Fevereiro de 2016 - O Ministro da Economia, *Manuel de Herédia Caldeira Cabral* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Ansell Portugal - Industrial Gloves, Sociedade Unipessoal, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa «Ansell Portugal - Industrial Gloves, Sociedade Unipessoal, L.^{da}», NIF 502295066, com sede na Zona Industrial de Vila Nova de Poiares, freguesia de São

Miguel de Poiares, concelho de Vila Nova de Poiares, distrito de Coimbra, 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, Secções de Qualidade e Manutenção, localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector das indústrias têxtil e de vestuário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade complementar o processo de laboração contínua já autorizado para outros setores da empresa, seja pela identificação e eliminação de causas de resultados insatisfatórios, seja exercendo ação de prevenir, detetar e reparar eventuais anomalias mecânicas.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem 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 da Economia do Centro, do Ministério da Economia;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Ansell Portugal - Industrial Gloves, Sociedade Unipessoal, L.da» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Zona Industrial de Vila Nova de Poiares, freguesia de São Miguel de Poiares, concelho de Vila Nova de Poiares, distrito de Coimbra.

Lisboa, 1 de Fevereiro de 2016 - O Ministro da Economia, *Manuel de Herédia Caldeira Cabral* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Plaspur - Sociedade de Materiais Plásticos, L.da - Autorização de laboração contínua

A empresa «Plaspur - Sociedade de Materiais Plásticos, L.da», NIF 504871226, com sede na Rua do Castanhal, n.º 140, Zona Industrial da Maia I, Sector II, Gemunde, freguesia de Castelo da Maia, concelho da Maia, distrito do Porto, 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 no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector das indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2015.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando, por um lado, motivos tecnológicos, relacionados com o equipamento instalado e o processo de fabrico que inclui um período de aquecimento e acerto que demora várias horas a executar, e, por outro, motivos económicos no sentido de volume acrescido de encomendas e necessidade de cumprimento de prazos acordados com os clientes.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem 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 da Economia do Norte, do Ministério da Economia;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Plaspur - Sociedade de Materiais Plásticos, L.da» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Rua do Castanhal, n.º 140, Zona Industrial da Maia I, Sector II, Gemunde, freguesia de Castelo da Maia, concelho da Maia, distrito do Porto.

Lisboa, 1 de Fevereiro de 2016 - O Ministro da Economia, *Manuel de Herédia Caldeira Cabral* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (horticultura, fruticultura e floricultura)

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2015, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 27 de janeiro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

O contrato coletivo entre a Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2015, abrange as relações de trabalho entre empregadores filiados na Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) que nos concelhos de Aljezur, Odemira, Sines e Vila do Bispo se dediquem às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura, e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção no Sudoeste Alentejano aos concelhos de Aljezur, Odemira, Sines e Vila do Bispo, a todos os empregadores filiados na Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante, de acordo com as alí-

neas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com a análise efetuada, do cálculo do valor da representatividade elaborado pelo Gabinete de Estratégia e Estudos (GEE) com base no Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013 resulta que a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o critério de representatividade previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM n.º 90/2012, alterada pela RCM n.º 43/2014, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que se trata da primeira convenção celebrada entre as partes para o referido setor de atividade, não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial.

As retribuições dos níveis 11 a 14 da tabela salarial prevista no anexo III da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho aplicáveis ao setor de atividade em causa, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas nas convenções, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Mi-

nistros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2015, são estendidas no sudoeste alentejano aos concelhos de Aljezur, Odemira, Sines e Vila do Bispo, às relações de trabalho entre empregadores filiados na Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.), que se dediquem às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014,

publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 29 de janeiro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, abrangem as relações de trabalho entre a associação de empregadores subscritora e os trabalhadores ao seu serviço que no território nacional exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120).

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção na área da sua aplicação a todas as empresas que se dediquem à mesma atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis no Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 73,5 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos níveis V a VIII da tabela salarial para os trabalhadores da produção e comerciais, bem como os níveis VIII a X da tabela salarial para os trabalhadores administrativos previstas no anexo II da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Considerando que a convenção além das tabelas salariais e do clausulado sobre matéria pecuniária regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

A anterior extensão do contrato coletivo não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, porquanto as referidas associações sindicais são outorgantes de regulamentação coletiva própria celebrada com a mesma associação de empregadores, e de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, pelo que se mantém o mesmo critério e a presente extensão não abrange estes trabalhadores.

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.

Assim, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, 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 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como à sua transformação e comercialização 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 prossigam as atividades mencionadas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

3- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

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

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 27 de janeiro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No sector de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2013 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 66 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições previstas para os níveis V, VI, VII, VIII, IX e X da tabela salarial prevista no anexo II da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

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.

Considerando que a portaria de extensão da convenção revista não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, na sequência da oposição desta, mantém-se na presente portaria idêntica exclusão.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo 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 a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

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

3- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre e suas alterações entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (indústria de batata frita, aperitivos e similares)

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (indústria de batata frita, aperitivos e similares), respetivamente, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010 e n.º 29, de 8 de agosto de 2015, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 29 de janeiro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

O contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (indústria de batata frita, aperitivos e similares), respetivamente, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010 e n.º 29, de 8 de agosto de 2015, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem ao fabrico de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo e suas alterações a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiadas na associação de empregado-

res outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal de 3,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos níveis 8, 9, 10 e 11 da tabela salarial constante do anexo II da convenção, embora previstas vigorar de 1 de junho a 31 de dezembro de 2015, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

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.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa e suas alterações.

Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (indústria de batata frita, aperitivos e similares)

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (indústria de batata frita, aperitivos e similares), respetivamente, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010, e n.º 29, de 8 de agosto de 2015, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico de batata frita, aperitivos e similares, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção, em vigor, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (indústria de hortofrutícolas)

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional de Comer-

ciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (indústria de hortofrutícolas), respetivamente, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010 e n.º 29, de 8 de agosto de 2015, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 29 de janeiro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

O contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (indústria de hortofrutícolas), respetivamente, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010 e n.º 29, de 8 de agosto de 2015, abrangem, no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à exceção de tomate, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo e suas alterações a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições

convencionadas, representa um acréscimo nominal de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos níveis 9, 10, 11, 12 e 13 da tabela salarial prevista no anexo II da convenção, embora previstas vigorar de 1 de junho a 31 de dezembro de 2015, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

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.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa e suas alterações.

Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (indústria de hortofrutícolas)

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (indústria de hortofrutícolas), respetivamente, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010, e n.º 29, de 8 de agosto de 2015, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à exceção de tomate, 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 ativi-

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

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção, em vigor, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril)

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 29 de janeiro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho*

e Emprego, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM requereram a extensão das alterações da convenção, na mesma área de aplicação da convenção, a todas as empresas que se dediquem à mesma atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis no Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 84 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 1,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão só abrange o território do continente.

Assim, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea i) da alínea c), promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril)

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, 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 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do

contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa de Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, 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 corticeira e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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 prevista na convenção produz efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2015, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 27 de janeiro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2015, abrangem, no Distrito de Bragança, as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços 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 a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequena e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos níveis E, F e G da tabela salarial prevista no anexo II da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

A anterior extensão desta convenção não abrange as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação

Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões.

Considerando que a referida qualificação é adequada e não suscitou a oposição dos interessados nas extensões anteriores, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2015, são estendidas no Distrito de Bragança:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas.

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

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

3- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo de comércio a retalho alimentar, pertencente a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outro (comércio a retalho)

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2015, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 27 de janeiro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

O contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outro publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2015, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem à atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente bebidas, frutos, produtos hortícolas e sementes, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, do-ravante designada por RCM.

A parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que se trata de primeira convenção celebrada entre as partes, para o comércio retalhista, não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial.

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.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outro (comércio a retalho)

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2015, 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 retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente bebidas, frutos, produtos hortícolas e sementes, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção, em vigor, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2015, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 29 de janeiro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 34, de 15 de setembro de 2015, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem às atividades de gestão e

manutenção de edifícios; de higiene e limpeza, em edifícios, em equipamentos industriais e noutro tipo de instalações; de pest control e higiene; de desinfestação, desratização e similares; de plantação e manutenção de jardins; de prestação de serviços administrativos e de apoio prestados às empresas, nomeadamente, receção, atendimento telefónico e secretariado; de marketing operacional e comercial, no âmbito do objecto social da associação, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

As partes requereram a extensão do contrato coletivo a todas as empresas do território nacional do âmbito de atividade correspondente à CAE Rev.3 81210 «Atividades de Limpeza Geral em Edifícios» não representadas pela associação patronal outorgante, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço, não filiados nas associações sindicais representadas pela federação outorgante, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2013 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea i) da alínea c) do número 1 da RCM, uma vez que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 83 % dos trabalhadores do setor de atividade correspondente à CAE Rev.3 81210.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 3,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A tabela salarial da convenção prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Considerando que o contrato coletivo concretiza uma revisão global de convenção anterior e 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.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios neces-

sários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério da representatividade previsto no ponto i) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, 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 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de limpeza geral em edifícios e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida, apenas são objeto de extensão em 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.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas)

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo

516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2015, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 29 de janeiro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a atividade de controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todas as empresas que, na área da sua aplicação se dediquem à mesma atividade, não sejam filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao es-

tudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 1,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A tabela salarial da convenção prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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.

Assim, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas)

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, 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 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2015, 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 controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a ati-

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Lisboa, 29 de janeiro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Nota justificativa

O contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015, abrange as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região

Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção na área da sua aplicação às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis no Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013 indicam que o número dos respetivos associados da parte empregadora subscritora da convenção, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas, pelo que se mostra cumprido o critério de representatividade previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM n.º 90/2012, alterada pela RCM n.º 43/2014.

Considerando que a convenção atualiza as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 3,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos níveis XIV a XVIII previstas na «Tabela A» das tabelas salariais do anexo V da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Atendendo a que a convenção concretiza uma revisão global que atualiza as condições de trabalho aplicáveis ao setor de atividade em causa, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

A extensão exclui do seu âmbito as relações de trabalho entre Santas Casas da Misericórdia e trabalhadores ao seu serviço não filiadas na CNIS, à semelhança de anteriores extensões em que foi reconhecida a salvaguarda da autonomia negocial daquelas instituições.

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.

Assim, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e

económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, nomeadamente o critério de representatividade previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)*, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

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

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, 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 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015, são estendidas no território do Continente:

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Revisão global

Revisão global ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 1982 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (setor de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2016.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

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

6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os

quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do CCT são as previstas no anexo II deste contrato.

Cláusula 4.ª

Período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

6- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

7- Quando qualquer profissional transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, bem como a respetiva categoria profissional e demais direi-

tos previstos neste contrato coletivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituições temporárias entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem de documento escrito.

2- A retribuição ao substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3- Do documento de admissão, assinado por ambas as partes, devem constar, além da sua identificação e das funções a desempenhar, a indicação do motivo da admissão e o nome do substituído, devendo ser entregue um duplicado ao trabalhador substituto.

4- A falta do documento referido no número anterior implica que a admissão seja considerada conforme o disposto na cláusula 4.^a

5- Considera-se automaticamente admitido com caráter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais 30 dias após o regresso à atividade efetiva do substituído, e a data de admissão provisória é considerada, para todos os efeitos, como data da admissão definitiva, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respetiva categoria.

6- O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o regresso do trabalhador substituído à sua atividade dentro da empresa, obrigando-se, no entanto, a entidade patronal a conceder ao substituto um aviso prévio de oito dias úteis, devendo a empresa, neste período, facultar ao trabalhador tempo necessário para contactos conducentes a novo emprego, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 6.^a

Obrigatoriedade de admitir preferencialmente candidatos desempregados

1- Quando a entidade patronal entender admitir ao seu serviço qualquer profissional, deverá dar preferência, em igualdade de circunstâncias, entre todos os candidatos apresentados, àqueles que se encontrem em situação de desemprego provado.

2- Poderão consultar o registo de desempregados dos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos.

3- Para efeitos do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e a manter sempre em dia o registo de desempregados, com indicação das casas onde foram empregados, motivo de despedimento, ordenados que recebiam e datas em que foram despedidos.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

Os profissionais abrangidos por este contrato serão clas-

sificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

Cláusula 8.^a

Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as previstas no anexo II.

Cláusula 9.^a

Acesso e promoções

1- A entidade empregadora obriga-se a promover os trabalhadores ao seu serviço de acordo com o estabelecido no anexo II para a respetiva categoria.

2- Sempre que as entidades empregadoras, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, devem observar as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais e antiguidade;

b) Para os cargos de chefia, as entidades empregadoras ouvirão previamente os trabalhadores que vão ser chefiados pelo profissional.

Cláusula 10.^a

Preenchimento de vagas por promoção interna

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade empregadora dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus empregados nas categorias inferiores, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho, prevenção de doenças profissionais e ainda às condições de salubridade previstas na lei;

b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação profissional dos trabalhadores;

c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato coletivo;

d) Cumprir as disposições da lei e deste contrato coletivo;

e) Passar certificados contendo informações de caráter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;

f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade em todos os

atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Facultar aos seus trabalhadores que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 45.^a;

h) Dispensar e facilitar nos termos da lei e deste contrato o exercício da respetiva atividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores, da comissão paritária ou das comissões de conciliação e julgamento e dirigentes das instituições de previdência;

i) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho desde que haja possibilidade de englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidentes de trabalho;

j) Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respetivo;

l) Facultar a consulta pelo trabalhador do respetivo processo individual, sempre que as circunstâncias o justifiquem;

m) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;

n) Confirmar, por escrito, uma ordem dada a um trabalhador quando o mesmo, apresentando razões válidas, tiver consciência que o seu cumprimento poderá pôr seriamente em risco a sua integridade física, os bens patrimoniais da empresa ou seja contrária à sua deontologia profissional.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, na medida em que sejam correspondidos;

d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que os subordinados ou companheiros necessitem;

e) Guardar lealdade à entidade empregadora não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercendo, direta ou indiretamente, atividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao controlo da produção, nos termos da lei e deste contrato, e a todas as atividades inerentes a uma aturada vigilância sobre atos de eventual sabotagem económica;

f) Zelar pelo estado e conservação do material que lhe estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;

g) Contribuir e ou executar, na medida do possível, todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade empregadora:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, 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 ou da retribuição dele ou dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos profissionais ao seu serviço, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de caráter permanente;

d) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados, comissionistas sem retribuição certa mínima, ou em regime e tempo parcial, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo se os trabalhadores forem admitidos para cargos ou postos de trabalho de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, ouvida a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de atividade, salvo o disposto nas cláusulas 14.^a, 15.^a e 16.^a;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

h) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;

j) Opor-se ao exercício do controlo de gestão tal como vem definido constitucionalmente e vier a ser regulamentado na lei ordinária;

l) Intervir por qualquer meio na organização sindical dos trabalhadores e na organização dos trabalhadores dentro da empresa;

m) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;

n) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional.

2- A prática por parte da entidade empregadora de qualquer ato em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador lesado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada na nos termos legais.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos atos previstos nesta cláusula.

Cláusula 14.^a

Transferência do local de trabalho - Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

Cláusula 15.^a

Transferência coletiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1- A entidade empregadora não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com a sua inteira concordância por escrito em documento donde constem as condições e termos dessa transferência, salvo se desta não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou se a transferência for motivada por mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é suscetível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4- A faculdade de rescisão referida no número 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efetuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5- Em caso de transferência do local de trabalho, a título definitivo ou provisório, a entidade empregadora custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

Cláusula 16.^a

Transferências individuais

1- Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não sejam motivadas pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2- A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do número 1 e com o número 5 da cláusula anterior.

3- O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para o despedimento, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IV

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados, o período normal de trabalho semanal será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira.

2- A duração normal de trabalho em cada dia não pode exceder oito horas.

3- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 18.^a

Banco de horas

1- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até 2 horas diárias e atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano nos seguintes casos:

a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;

b) Situações de conciliação da vida familiar com a vida profissional;

c) Outras situações acordadas entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da entidade empregadora, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte.

3- Os acréscimos de trabalho referidos na alínea b) do número 1 não contemplam a eventual prestação de trabalho em prolongamento ou antecipação do respetivo turno para substituição de trabalhador ausente.

4- A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, dez dias.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho para o trabalhador.

6- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou termo em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade empregadora suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

7- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho poderá ser efetuada:

a) A pedido do trabalhador, por redução equivalente ao tempo de trabalho. Neste caso, o trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, que pretende utilizar o período de redução para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afetar o regular funcionamento da entidade empregadora. A entidade empregadora terá em consideração o pedido do trabalhador e comunicar-lhe-á a sua decisão no prazo de 72 horas;

b) Por iniciativa da entidade empregadora, devendo esta comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, dez dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

8- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, através da dispensa de trabalho em dias completos ou meios-dias, ou por adição ao período de férias do trabalhador.

9- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, no termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo ou a redução de trabalho se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos três meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

10- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total de horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

11- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

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

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal.

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis é obrigatório o trabalho suplementar, podendo o trabalhador, mesmo nestes casos, recusar a sua prestação, mediante apresentação de razões ponderosas.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, a empresa apenas poderá recorrer, por cada trabalhador, ao máximo de cento e sessenta horas anuais de trabalho suplementar.

4- Em prestação de trabalho suplementar haverá um intervalo de quinze minutos entre o período normal e o período de trabalho extraordinário, que contará, para todos os efeitos, como trabalho prestado.

5- Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal (com exclusão do complementar), o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda da retribuição a que tiver direito.

6- A realização de horas extraordinárias, assim como o motivo que as origina, será obrigatoriamente registada em livro próprio.

7- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso complementar ou feriado confere ao trabalhador o

direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

8- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

Cláusula 20.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a uma retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 %, se o trabalho for diurno;

b) 75 %, se for noturno, incluindo já o acréscimo legal;

c) 100 %, se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja noturno.

2- Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3- A entidade empregadora fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nos casos em que é obrigatório. O tempo gasto neste transporte é também pago como trabalho suplementar, exceto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

4- Nos casos em que o trabalho suplementar for obrigatório e se prolongue para além de duas horas será assegurada ao trabalhador uma refeição.

5- A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 20.^a-A

Trabalho em regime de tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e os demais subsídios de carácter pecuniário.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4- Do contrato referido no número anterior deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;

b) Os limites do horário diário e semanal;

c) A categoria profissional;

d) O local de trabalho;

e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5- Só é permitida a admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial nas seguintes condições:

a) Para fazer face aos designados «picos de venda»;

b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse

regime não exceda 5 % do total de trabalhadores da empresa.

6- A duração máxima do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial será de quatro horas diárias e de vinte horas semanais.

7- Os trabalhadores admitidos neste regime poderão integrar os quadros de duas ou mais empresas desde que, no conjunto, não prestem mais de oito horas diárias nem quarenta horas semanais.

8- Cessando o motivo justificativo constante do contrato, o trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou fiquem vagos.

9- As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes, são reguladas nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Os profissionais que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3- O trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado nos períodos de abertura e termo do estabelecimento, não podendo, no entanto, ser compelido a prestar serviço em dias de descanso semanal ou feriados.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 22.^a

Retribuição mínima

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são agrupadas em níveis, correspondendo a cada nível uma remuneração mínima mensal, nos termos dos anexos III e III-A.

Cláusula 23.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento a cada trabalhador deve ser efetuado até uma hora antes do fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2- No ato de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da caixa de previdência, de sócio de sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas ao trabalho normal, às horas suplementares, ao trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, às diuturnidades, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3- O pagamento será feito em dinheiro, exceto se o traba-

lhador pedir ou der o seu acordo a pagamento por cheque ou transferência bancária.

4- O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 24.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute com regularidade os serviços de diferentes categorias, escalões ou classes, receberá unicamente o ordenado estipulado para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder 60 dias, seguidos ou não, findo o qual, se continuar o exercício dessas funções, será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento por escrito ao trabalhador, a quem será entregue um duplicado com destino ao sindicato respetivo.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes em categorias mais elevadas não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, exceder duzentas horas durante um ano.

Cláusula 25.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber o ordenado estabelecido para a categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 120 dias de calendário, o substituto manterá o direito a retribuição igual à da categoria do substituído quando finda a substituição regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença e para cumprimento do serviço militar.

3- Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efetiva prestação de serviço, não poderá ser afastado das funções senão com a apresentação do trabalhador substituído.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 15,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 5 diuturnidades.

2- Os trabalhadores admitidos a partir de janeiro de 2016, têm direito a uma diuturnidade de 15,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 3 diuturnidades.

3- O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com

acesso automático ou obrigatório.

4- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

5- Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma categoria profissional contar-se-á desde a data do ingresso na mesma.

6- Porém, com a publicação deste contrato, o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade nos termos dos números 1 e 2 ainda que o respetivo tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional seja superior a três anos.

7- Quando o trabalhador ingresse noutra profissão ou categoria profissional aplica-se o disposto nos números 1 a 3 desta cláusula deixando de subsistir as anteriores diuturnidades. Ao trabalhador não pode, porém, ser diminuído o valor do montante global da retribuição efetiva anterior acrescido do valor das diuturnidades já vencidas à data da mudança de profissão ou categoria profissional.

8- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito a diuturnidades na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa.

9- O disposto nos números anteriores não prejudicará direitos adquiridos por força de regimes mais favoráveis e já praticados à data da publicação do presente contrato.

Cláusula 27.^a

Subsídio de Natal

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

2- Os trabalhadores admitidos depois de 1 de janeiro do ano a que se refere o subsídio têm direito a receber tantos duodécimos quantos os meses de trabalho prestado.

3- No caso da cessação ou suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá sempre direito a receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no próprio ano da cessação ou da suspensão.

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 10 dias, além do número de meses completos.

Cláusula 28.^a

Subsídio de turnos

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT auferirão o subsídio de turnos que na empresa seja praticado para o pessoal da laboração, em igualdade de circunstâncias.

2- O subsídio de turnos anteriormente praticado nas empresas para os fogueiros fica expressamente revogado pela presente convenção, beneficiando aqueles apenas do subsídio previsto no número anterior.

Cláusula 29.^a

Abono para falhas

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de 20,00 €, a pagar independentemente do ordenado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

a) Descanso semanal e feriados

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1- O descanso semanal é ao domingo, havendo um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, pode fixar-se o descanso complementar à segunda-feira, se as necessidades da empresa o impuserem, devendo, em caso de desacordo, a posição de cada uma das partes ser fundamentada por escrito.

3- Logo que a partir da vigência deste CCT, e num período de seis meses, seguidos ou interpolados, se atinjam, em média, por cada trabalhador da mesma profissão vinte horas de trabalho suplementar ao sábado, esse facto justifica que o descanso complementar passe a ser fixado em alternativa, para parte dos trabalhadores ao sábado e segunda-feira.

4- Passando a trabalhar-se normalmente ao sábado, e havendo mais que um trabalhador da mesma profissão, elaborar-se-á uma escala de distribuição nos dias de sábado e segunda-feira por acordo dos trabalhadores.

5- Para efeito do cômputo da média de horas suplementares referidas no número 3 não é contabilizado o trabalho praticado em regime de turnos.

Cláusula 31.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os seguintes dias:

1 de janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus;
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro;

Feriado municipal ou, na sua falta o feriado de tradição local ou de sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 32.^a

Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e a receber um acréscimo de 100 % sobre a sua retribuição normal.

2- Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

b) Férias

Cláusula 33.^a

Duração das férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3- No ano da admissão e da cessação, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4- O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade empregadora. Em caso de desacordo, a entidade empregadora e a comissão sindical fixam as férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão, com acordo da entidade empregadora, as férias simultaneamente, se nisso aqueles tiverem conveniência.

6- A entidade empregadora elaborará obrigatoriamente um mapa de férias, que afixará nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

7- Os trabalhadores poderão acumular dois anos de férias, desde que desejem gozá-las nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

8- Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

9- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

10- A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

11- Poderá a entidade empregadora, mediante autorização do ministério responsável pela área laboral, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeitos de férias, nos termos legais.

Cláusula 34.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das suas férias os profissionais abrangidos por este contrato receberão das entidades empregadoras um subsídio, em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

3- A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato, não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior do que o fixado nesta cláusula.

Cláusula 35.^a

Indemnização por férias não gozadas

1- A entidade empregadora que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixaria de gozar, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efetivamente as férias estipuladas neste contrato.

2- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano de cessação do contrato de trabalho, assim como os subsídios correspondentes a uma e outras, além das indemnizações a que tiver direito por efeito da cessação.

3- O disposto no número 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação nas normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 36.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

3- Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com exceção das referidas nas alíneas c) e g) do número 1 da cláusula 37.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias, no primeiro caso, e pelo menos na véspera, no segundo.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou seu representante para o efeito, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença acidente ou cumprimento de obrigação legal;

b) Prática de atos inerentes ao exercício de funções de cargos ou atividades sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que legalmente representem os trabalhadores no interior da empresa;

c) Casamento, durante 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afins no primeiro grau da linha reta, durante cinco dias;

e) Falecimento de parentes ou afins da linha reta ou segundo grau da linha colateral, durante dois dias;

f) O disposto na alínea anterior aplica-se igualmente ao

falecimento das pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação em vigor;

h) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar, nos termos da legislação em vigor;

i) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

j) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

l) Até oito horas por mês, seguidas ou alternadas, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do horário normal de trabalho;

m) Prática de atos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente quando não haja equipa de prevenção na corporação respetiva;

n) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei;

o) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

p) A que por lei seja como tal considerada.

Cláusula 38.^a

Consequência das faltas justificadas ou autorizadas

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Por motivo de assistência a membro de agregado familiar;

d) As previstas na alínea p) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- A falta prevista na alínea c) do número anterior é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 39.^a

Faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas dão direito à entidade empregadora a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o profissional assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, constituindo infração disciplinar quando reintegradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

2- O subsídio de férias previsto na cláusula 34.^a não será reduzido quando haja diminuição do período de férias.

Cláusula 40.^a

Consequências por falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas da

cláusula 37.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infração disciplinar grave.

Cláusula 41.^a

Impedimentos prolongados

Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias, mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 42.^a

Cessação do contrato de trabalho

Nesta matéria, as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente e para esse efeito se reproduz a atual, nos números seguintes:

I- Causas da cessação. O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade empregadora com justa causa;

d) Despedimento coletivo;

e) Rescisão do trabalhador.

II- Cessação do contrato por mútuo acordo das partes:

1- É sempre lícito à entidade empregadora e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5- No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no número 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6- No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coação da outra parte.

III- Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade:

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador.

2- Nos casos previstos na alínea b) do número 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

IV- Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade empregadora:

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3- Nas ações judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade empregadora a prova da existência de justa causa invocada.

V- Justa causa de rescisão por parte da entidade empregadora:

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

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

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

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

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

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

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

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

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

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

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

VI- Nulidade do despedimento:

1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

VII- Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador:

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

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

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

4- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

c) Violação culposa das garantias gerais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

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

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

5- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número anterior, confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

6- O uso da faculdade conferida ao trabalhador no número 4, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no anterior, não exoneram a entidade patronal ou o gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Igualdade de oportunidades

Cláusula 43.^a

Princípios gerais sobre igualdade

Para efeitos desta convenção nenhum(a) trabalhador(a) pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão na carreira ou na retribuição.

Cláusula 43.^a-A

Igualdade de retribuição

Sempre que decorra da prestação de trabalho uma situação em que exista desrespeito pelo princípio constitucional de trabalho igual salário igual, segundo a natureza, a quantidade e a qualidade, a empresa está obrigada a corrigir tal situação.

SECÇÃO II

Direitos parentais

Cláusula 44.^a

Parentalidade

Nesta matéria aplica-se o disposto no regime legal vigente.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 45.^a

Trabalhador-estudante

1- A entidade empregadora, ouvidos os delegados sindicais e os trabalhadores da secção respetiva, dispensará o trabalhador, sem prejuízo da retribuição, até uma hora e meia por dia, quando dela justifique necessidade para assistir às aulas, tendo em atenção o tempo gasto na viagem e a tomada de refeição. A entidade empregadora concederá ainda o gozo interpolado do período de férias, conforme as conveniências do trabalhador.

2- Os estudantes podem, sem perda de retribuição, faltar nos dias de prestação de provas de exame no dia imediatamente anterior.

3- A entidade empregadora poderá retirar as regalias consignadas nesta cláusula desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas, se as houver, determine a sua reprovação.

CAPÍTULO IX

Previdência, abono de família e regalias sociais

Cláusula 46.^a

Nesta matéria as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com caráter permanente

ou regular, quer por sua iniciativa, quer por disposição legal ou convencional, anteriormente aplicáveis.

Cláusula 47.^a

Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio diário de refeição.

2- O valor do subsídio de refeição é de 4,20 € diários e será pago sempre que o trabalhador preste um mínimo de quatro horas de serviço.

3- A entidade patronal, em vez do pagamento daquele subsídio, pode fornecer, em espécie, o almoço ou o jantar.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 48.^a

Infração à disciplina

1- Considera-se infração disciplinar a violação pelo trabalhador dos princípios e obrigações impostos pelo presente contrato, bem como pelos respetivos contratos individuais de trabalho.

2- A infração disciplinar prescreve decorrido um ano sobre a data em que teve lugar.

Cláusula 49.^a

Poder disciplinar

A entidade empregadora tem e exerce o poder disciplinar, ou diretamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

Cláusula 50.^a

Processo disciplinar

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

1- O processo disciplinar deve iniciar-se até 30 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve para conhecimento da infração.

2-

a) O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de receção para a sua residência habitual conhecida da entidade empregadora, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados;

b) Se, porém, o trabalhador estiver ausente da sua residência habitual por motivo de férias, doença ou outro atendível e desde que demonstrado, o prazo referido no número 3 só se iniciará após o regresso à sua residência;

c) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a receção da nota de culpa nos termos do número anterior, sob pena de após esse prazo não ser considerada.

4- É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatórias ou sejam potencialmente inúteis ou injustificadas.

5- O número máximo de testemunhas a inquirir é de 10, podendo o trabalhador arrolar 5 e a entidade empregadora outras 5.

6- Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, sempre que existam e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respetivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias úteis após a receção.

7- A entidade empregadora ou seus representantes e aqueles ou aqueles pelos mesmos designados como instrutores do processo disciplinar deverão ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada no número anterior que se tiver pronunciado.

8- A decisão só pode ser proferida decorridos 10 dias sobre o termo do prazo fixado no antecedente número 6 e deve ser comunicada por escrito ao trabalhador interessado, dela devendo constar, nomeadamente, os fundamentos considerados provados.

9- A falta de audiência pessoal do trabalhador interessado e de entrega ao mesmo da decisão final nos termos do número anterior, bem como o não início do processo nos termos do número 1, constitui nulidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respetivo processo.

10- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade empregadora suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

11- A suspensão referida no número anterior não poderá ultrapassar a data da decisão.

12- Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos, com intenção de vexar o trabalhador, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

Cláusula 51.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de remuneração;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 5 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

3- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravi-

dade da infração e à culpabilidade do infrator não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

4- Não é permitido aplicar à mesma infração penas mistas.

Cláusula 52.^a

Caducidade da ação e prescrição da ação disciplinar

A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infração ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 53.^a

Comunicação das sanções

Com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respetivos fundamentos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato, no prazo máximo de oito dias.

Cláusula 54.^a

Recurso

Com exceção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o tribunal do trabalho competente.

Cláusula 55.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado individual ou coletivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não deva obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo não lhe possa ser exigido;
- d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades empregadoras, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de inspeção ou fiscalização;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

Cláusula 56.^a

Presunção de abusividade

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

CAPÍTULO XI

Deslocações

Cláusula 57.^a

Princípio geral

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

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3- O trabalhador só é obrigado a realizar deslocações que sejam estritamente necessárias, podendo, no entanto, recusar-se a efetuar-las, invocando razões ponderosas.

4- O ponto anterior não se aplica para os trabalhadores cujo âmbito das suas funções inclua a realização normal de deslocações.

Cláusula 58.^a

Pequenas e grandes deslocações

1- Consideram-se deslocações todas aquelas que, além de uma hora por cada percurso fora dos limites do horário normal e numa distância superior a 60 km, por estrada, não permitam a ida e regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou limites da zona de atividade.

2- Consideram-se pequenas deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

3- Para efeitos do número 1, considera-se zona de atividade a área territorial em que normalmente o trabalhador exerce as suas funções específicas.

Cláusula 59.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

a) Pagamento das despesas de transporte do local de trabalho ao destino e regresso;

b) Pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;

c) As viagens de ida e regresso devem ser feitas dentro do horário normal de trabalho;

d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,24 sobre o preço da gasolina super que vigorar, além de um seguro contra todos os riscos, quando o trabalhador utilizar normalmente o seu próprio veículo ao serviço da empresa, quando essa deslocação for esporádica, poderá o trabalhador exigir este seguro durante o tempo de deslocação.

Cláusula 60.^a

Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1- São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes e vacinas.

2- As empresas manterão inscritos na folha de pagamento

da caixa de previdência, com tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 61.^a

Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro

1- As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

a) A retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;

b) Ajuda de custo de 50,20 € por dia de deslocação no continente e ilhas e de 89,35 € no estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado;

c) Ao pagamento, durante o período efetivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavandaria e alimentação, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza, direta e necessariamente motivadas pela deslocação, umas e outras devidamente comprovadas;

d) A 1 dia de folga, com retribuição, por cada período de 15 dias, seguidos de deslocação;

e) A efetuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho, havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas como trabalho extraordinário quando entre o local habitual de trabalho e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes coletivos e o tempo de viagem e espera se prolongue para além do horário normal, serão as horas excedentes pagas como trabalho normal;

f) No continente, sendo necessário manter-se deslocado para além do descanso semanal, o trabalhador poderá optar entre gozár-lo no local em que está deslocado ou regressar ao local habitual do seu descanso. Neste último caso, será interrompido o período de deslocação e o trabalhador receberá o valor das despesas inerentes às viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;

g) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 59.^a;

h) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e pela via mais rápida, no caso de falecimento ou doença grave, a comprovar, do cônjuge, ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos ou pais.

2- Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

3- Os trabalhadores deverão justificar, por escrito, em impresso próprio da firma, as horas de trabalho prestado nas deslocações.

Cláusula 62.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respetiva caixa de previdência ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser co-

bertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como às regalias da cláusula 61.^a, enquanto se mantiverem deslocados.

3- Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4- Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para a residência habitual.

Cláusula 63.^a

Inatividade do pessoal deslocado

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, se imediatamente e logo que possível for comunicada à entidade empregadora.

Cláusula 64.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1- Os trabalhadores têm direito de escolher o local de férias estipulado neste capítulo.

2- Se a escolha recair no local da residência habitual, o vencimento do trabalhador, durante o período das referidas férias, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual.

3- Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas férias será o mesmo que ele esteve recebendo por força do disposto neste capítulo.

4- O tempo de viagem não será contado como férias se para o gozo delas o trabalhador tiver de regressar ao seu local habitual de trabalho.

5- Durante o período de deslocação, o trabalhador tem direito ao pagamento das viagens e ao pagamento do tempo gasto nesta para tratar de assuntos judiciais inadiáveis.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 65.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento pro-

fissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;

b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facultando a frequência das aulas e preparação de exames nos termos deste contrato;

c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;

d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

Cláusula 66.^a

Responsabilidades dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

CAPÍTULO XIII

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 67.^a

Princípios gerais

É da responsabilidade das empresas instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de prevenção, segurança e saúde no trabalho, bem como observar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho.

Cláusula 68.^a

Comissão de segurança e saúde

1- Nas empresas em que tal se mostre necessário existirão comissões de segurança.

2- Cada comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no total.

3- As comissões de segurança serão coadjuvadas pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.

4- A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste contrato, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sobre contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5- Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança e saúde compete à vigilância simultânea da entidade empregadora e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

Cláusula 69.^a

Regulamento de segurança e saúde

1- A comissão prevista na cláusula anterior deverá elaborar, no prazo de três meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de segurança e saúde no trabalho e dos equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho.

2- Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de caráter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e higiene no trabalho;
- p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3- O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a entidade patronal fornece, quando da sua entrada em vigor ou no ato de admissão, um exemplar do mesmo.

Cláusula 70.^a

Equipamento individual

1- Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de segurança e saúde que a comissão de segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade empregadora, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2- O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infração disciplinar.

CAPÍTULO XIV

Atividade sindical

Cláusula 71.^a

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição

dos trabalhadores no sindicato e na atividade sindical dentro da empresa.

CAPÍTULO XV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 72.^a

Reclassificação profissional

A entidade empregadora procederá, 60 dias após a publicação deste CCT, à atribuição das categorias e classes profissionais de acordo com as respetivas funções nele descritas, não se considerando válidas, para este efeito, quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas neste CCT.

Cláusula 73.^a

Manutenção das regalias anteriores

Salvo os casos especificamente previstos na lei, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, e, bem assim, diminuição de ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de caráter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

Cláusula 74.^a

Prevalência de normas

Com o presente CCT consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes setores e que estejam expressamente reguladas neste CCT.

Cláusula 75.^a

Criação, extinção e reclassificação de categorias profissionais

1- São extintas as seguintes categorias: porteiro e guarda. Se existiram trabalhadores classificados nestas categorias, são reclassificados na categoria profissional de contínuo (mais de 18 anos).

2- Os trabalhadores classificados nas categorias de segundo-escriturário, primeiro-escriturário e escriturário especializado são reclassificados nas categorias de assistente administrativo de 2.^a, assistente administrativo de 1.^a e técnico administrativo, respetivamente.

ANEXO I

Definição de funções

Serviços administrativos

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa alguns dos serviços enumerados na alínea anterior.

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os

sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponível; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações e fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Assistente administrativo - É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde nenhuma das categorias anteriores, embora as apoie.

Caixa - É o trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo, ainda que interinamente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Chefe do centro de processamento e recolha de dados - É o trabalhador que, sob a dependência direta dos gestores ou administradores de empresa, superintende no trabalho de análise, funcional e de aplicação, colabora na análise de sistemas e tem a seu cargo a orientação dos restantes profissionais de informática da empresa, bem como a supervisão técnica e administrativa de todas as suas tarefas, e ao qual cabe a superior determinação de organização, recursos e funcionamento do centro de tratamento e recolha de dados da empresa. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores.

Chefe de contabilidade/técnico de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos com vista à determinação dos custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou

fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

Chefe de departamento ou chefe de divisão - É o trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe dos serviços administrativos ou chefe de escritório, tendo sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou chefia escritórios, quando anexos a fábricas, filiais ou armazéns, salvo se o número de profissionais de escritório for inferior a cinco.

Chefe dos serviços administrativos/chefe de escritório - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois ou mais profissionais das categorias previstas na alínea seguinte.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir.

Controlador de aplicação - É o trabalhador que assegura a ligação do serviço de informática com os utilizadores, com vista ao correto funcionamento das aplicações no computador. Nomeadamente esclarece dúvidas, resolve erros e atualiza ficheiros-mestres. Controla e verifica a qualidade e exatidão dos documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que tem como principal função redigir e datilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Estagiário - É o trabalhador que auxilia o escriturário assistente administrativo e se prepara para esta função.

Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras - É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em datilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, datilografar papéis-matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Esteno-datilógrafo em língua portuguesa - É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em datilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, datilografar papéis-matrizes (stencil), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Datilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos datilográficos minutados e registados por outrem e, acessoriamente, serviço de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas) ou o que, não ha-

vendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Inspetor administrativo - É o trabalhador que tem como principal função a inspeção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla o computador, quer através da consola, quer através do equipamento periférico apropriado (cartões, banda, discos, etc.). Prepara o computador para a execução dos programas, nomeadamente através da introdução das instruções apropriadas necessárias à execução. Tem a seu cargo a operação do equipamento periférico de entradas e saídas de dados, nomeadamente aquele que funciona online com a unidade central de processamento.

Programador de computador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pela análise de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Programador mecanográfico ou de peri-informática - É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação, estabelece as fichas de dados e resultados. Pode ter a seu cargo a programação lógica das máquinas de recolha de dados, minicomputadores de tarja magnética, minicomputadores de escritório, terminais ou qualquer outro tipo de máquinas periféricas programáveis.

Rececionista - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas, transmitindo indicações várias. Poderá desempenhar serviços auxiliares de escritório.

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

Técnico administrativo - É o trabalhador que, exclusiva e permanentemente, é encarregado de velar pela aplicação da legislação do trabalho, da previdência e fiscal e de asse-

gurar o processamento dos respetivos encargos, bem como de recolher e elaborar elementos estatísticos exigidos pelas entidades oficiais ou solicitados pela empresa.

Telefonista - É o trabalhador que opera numa cabina operadora ou central, ligando e interligando chamadas telefónicas e, sem sair do seu local de trabalho, realiza outros serviços relacionados com a sua função.

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

Trabalhador/a de limpeza - Trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

Fogoeiros

Encarregado de fogueiro - O trabalhador que exerça as funções de encarregado terá uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros o mínimo de três profissionais com esta categoria. As funções de encarregado são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer beneficiação nos geradores, auxiliares e acessórios na central de vapor.

ANEXO II

Condições profissionais específicas

I- Serviços administrativos

A) Condições mínimas de admissão

a) *Profissionais de escritório* - As habilitações mínimas para os profissionais de escritório são, em princípio, as do curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que tenham duração não inferior àqueles e preparem para o desempenho de funções da profissão, excetuando-se aqueles que, à data da entrada em vigor do presente CCT, já exerciam a profissão. A prova do exercício da profissão poderá ser feita mediante simples declaração do sindicato respetivo. A idade mínima é de 18 anos;

b) *Profissionais de informática* - As habilitações exigíveis são os cursos apropriados de formação profissional, ou formação prática profissional equivalente, devidamente comprovada. A idade mínima é de 18 anos;

c) *Cobreadores* - Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da pro-

fissão, devidamente comprovado;

d) *Telefonistas* - Idade mínima de 16 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado;

e) *Paquete* - Idade não inferior a 16 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado;

f) *Contínuos* - Idade não inferior a 18 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou o exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

Nota - No que respeita às habilitações mínimas, a sua opinião não será obrigatória para as entidades empregadoras com estabelecimentos em locais onde não existam escolas que habilitem para os cursos referidos.

B) Dotações mínimas

1- É obrigatória a existência de, pelo menos:

a) Um profissional com a categoria de chefe de escritório ou chefe dos serviços administrativos nos escritórios em que haja mais de 30 trabalhadores;

b) Um profissional com a categoria de chefe de departamento ou de divisão nos escritórios em que haja um mínimo de 20 trabalhadores;

c) Um profissional classificado, pelo menos, como chefe secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de seis profissionais de escritório.

2- Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 5 % dos profissionais de escritório existentes;

b) Os assistentes administrativos serão classificados de acordo com o quadro de densidades que se segue, podendo, contudo, o número de assistentes administrativos de 1.ª e assistentes administrativos de 2.ª ser superior ao número fixado para cada uma das classes;

c) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos assistentes administrativos ou equiparados.

3- Quando as entidades empregadoras tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeito de classificação.

C) Acesso obrigatório

1- Profissionais de escritório e correlativos:

a) Têm acesso obrigatório à classe imediata os profissionais que completarem quatro anos no exercício em qualquer das classes seguintes:

Assistente administrativo de 2.ª;

Cobrador;

Telefonista.

b) Os estagiários e os datilógrafos logo que completem 2 anos de estágio ou 21 anos de idade são promovidos a assistentes administrativos de 2.ª;

c) Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, caso não tenham as habilitações necessárias para ingressarem na carreira de assistentes administrativos;

d) O perfurador-verificador até quatro anos de permanência na categoria terá para efeitos de retribuição a equiparação, de quatro anos e mais anos, a assistente administrativo de 2.ª;

e) Os cobradores de 2.ª classe são promovidos a cobradores de 1.ª no fim de quatro anos na classe de 2.ª;

f) Os telefonistas de 2.ª serão promovidos a telefonistas de 1.ª no fim de quatro anos na classe de 2.ª Este regime não se aplica aos trabalhadores das empresas em que exista só uma classe de telefonistas por força da aplicação do anterior CCT, embora as novas admissões fiquem sujeitas ao regime ora estipulado.

2- Para efeitos do disposto nesta cláusula, nenhum profissional poderá ascender a mais de uma classe de cada vez, contando-se, no entanto, para essa promoção todo o tempo de permanência na categoria ou classe à data da entrada em vigor do contrato.

D) Quadro de densidades dos assistentes administrativos

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	–	–	–	1	1	1	1	2	2	2
Segundos	–	1	1	1	2	2	2	2	2	3
Terceiros	1	1	2	2	2	3	4	4	5	5

II- Fogueiros

1- As categorias profissionais abrangidas por este CCT serão estabelecidas em obediência ao Regulamento da Profissão de Fogueiro, para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

2- É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas neste CCT.

3- Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão para a condução de geradores de vapor.

4- Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com a robustez física necessária para o exercício da mesma.

III- Contagem de tempo

Nas promoções, bem como nas equiparações, para efeitos de retribuição, previstos no presente anexo II, conta-se todo o tempo que o trabalhador tiver na classe ou categoria, incluindo o anterior à data da entrada em vigor do CCT.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2016)

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Chefe de serviços administrativos	904,00

II	Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspetor administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	841,00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	795,00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Prog. mecanográfico ou de peri-informática Secretário de direção Técnico administrativo Fogueiro-encarregado	751,00
V	Caixa Controlador de aplicação Assistente administrativo de 1.ª Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogueiro de 1.ª classe	698,00
VI	Cobrador de 1.ª classe Assistente administrativo de 2.ª Esteno-datilógrafo em língua portuguesa Fogueiro de 2.ª classe Rececionista	659,00
VII	Cobrador de 2.ª classe Telefonista de 1.ª classe Fogueiro de 3.ª classe	621,00
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) Datilógrafo Estagiário	545,00
IX	Contínuo de 18 anos Trabalhador/a de limpeza Paquete até 17 anos	530,00

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 42 empresas e 1780 trabalhadores.

Lisboa, 22 de janeiro de 2016.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (setor de confeitaria e conservação de fruta):

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.

José Augusto dos Santos, mandatário.

Depositado em 1 de fevereiro de 2016, a fl. 184 do livro n.º 11, com o n.º 13/2016, 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 Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC

SECÇÃO I

Disposições gerais

1- Âmbito do AE

O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Easyjet e, por outro lado, os tripulantes de cabine (de ora em diante abreviadamente designados por «Tripulantes» ou por «Trabalhadores») ao seu serviço, representados pelo SNPVC.

A Easyjet integra o sector de actividade de Transportes Aéreos Regulares (CAE 62100).

O presente acordo de empresa aplica-se a um empregador e a 149 trabalhadores.

O presente AE aplica-se em todo o território nacional, abrangendo todos os tripulantes de cabine que, sem perda de vínculo territorial, se desloquem de serviço ao estrangeiro.

2- Vigência e revisão

O presente AE produz os seus efeitos no primeiro dia do mês seguinte à respetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e permanecerá em vigor até 30 de novembro de 2018.

A potencial prorrogação da validade deste AE bem como o processo para a respetiva revisão ocorrerão nos termos previstos no Código do Trabalho.

Caso qualquer das partes pretenda renovar ou rever o AE, a mesma deverá enviar comunicação à outra parte com uma antecedência mínima de 3 meses relativamente à respetiva data de caducidade. As partes subsequentemente iniciarão as negociações com vista à renovação e/ou revisão do AE.

A cessação do AE operará de acordo com as disposições do Código do Trabalho. Caso qualquer das partes pretenda denunciar o presente AE deverá comunicar por escrito à outra parte a sua intenção com uma antecedência mínima de 3 meses relativamente à data prevista para o seu termo de vigência.

Os níveis salariais incluídos no presente AE estarão em vigor até 31 de janeiro de 2017. A partir de novembro de 2016 a Easyjet está disponível para iniciar negociações relativas aos níveis e elementos salariais a aplicar entre 1 de fevereiro de 2017 e 30 de novembro de 2018.

De forma a permitir que as negociações se desenrolem de forma construtiva, nenhuma das partes adotará qualquer ação unilateral relacionada com a negociação do AE e/ou revisão dos níveis salariais, enquanto as negociações se encontrem a decorrer.

3- Regime supletivo

Todas as matérias não previstas no presente AE reger-se-ão pelas disposições gerais da lei portuguesa, pelo disposto nos contratos de trabalho e no manual de operações, pelas disposições relevantes relativas a limitações de tempo de voo e pelos regulamentos gerais internos em vigor na Easyjet.

4- Obrigações da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações constantes neste AE ou na lei, são obrigações da empresa:

a) Respeitar as disposições legais aplicáveis, o presente AE e quaisquer outros acordos e regulamentos em vigor;

b) Respeitar e tratar os tripulantes de cabine com urbanidade e probidade salvaguardando a respetiva dignidade;

c) Pagar a remuneração atempadamente e cumprir com as obrigações inerentes à mesma;

d) Assegurar boas condições de trabalho e instalações adequadas;

e) Apoiar o desenvolvimento do desempenho profissional dos tripulantes de cabine, assegurando a formação profissional adequada;

f) Prevenir riscos e doenças profissionais e salvaguardando a saúde e segurança dos tripulantes de cabine através de um seguro de acidentes de trabalho nos termos da lei portuguesa;

g) Assegurar que as disposições legais sobre segurança e saúde no trabalho são cumpridas;

h) Assegurar aos tripulantes de cabine a informação e formação profissional adequada a prevenir riscos e doenças profissionais;

i) Manter um mapa de quadro de pessoal atualizado permitindo aos tripulantes de cabine o acesso aos seus dados pessoais quando estes os requeiram;

j) Cumprir com as suas obrigações legais e contratuais relativamente ao sindicato;

l) Promover de forma atempada e detalhada a investigação de factos que possam impactar negativamente na segurança e/ou qualidade do trabalho prestado, mantendo os tripulantes envolvidos devidamente informados das respetivas conclusões, desde que toda e qualquer informação confidencial seja protegida, quando necessário.

5- Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações constantes neste AE ou na lei, são obrigações dos tripulantes de cabine:

a) Respeitar e tratar a empresa com urbanidade e probidade, incluindo chefia direta, chefes de equipa, colegas e qualquer outra pessoa que se relacione, ou possa relacionar, com a empresa;

b) Realizar as suas funções com pontualidade, zelo e diligência;

c) Partilhar de forma clara e inequívoca os seus conhecimentos relativos às funções realizadas com colegas sempre que necessário ou solicitado;

d) Obedecer a ordens ou instruções relativas à execução e disciplina no trabalho, exceto se tais ordens ou instruções violarem direitos e garantias dos tripulantes de cabine;

e) Adotar os procedimentos considerados adequados a salvaguardar o prestígio e reputação de qualquer empresa ou entidade do Grupo Easyjet;

f) Usar o uniforme da Easyjet de acordo com as diretivas internas da Easyjet sobre o mesmo;

g) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não divulgando informação sobre a organização, métodos de trabalho e segredos de negócio;

h) Reportar de forma imediata quaisquer circunstâncias anómalas ocorridas durante o exercício das suas funções;

i) Promover e realizar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

j) Manter elevados níveis de aptidão profissional, nomeadamente através da realização de verificações regulares, cursos, treino recorrente e exames médicos;

l) Colaborar com a empresa no que se revelar possível com vista a melhorar as condições de saúde e segurança no trabalho;

m) Assegurar-se que a documentação necessária à realização das suas funções se mantém permanentemente atualizada;

n) Cumprir os procedimentos e regulamentos internos da empresa;

o) Manter um estilo de vida compatível com as exigências profissionais.

SECÇÃO II

Formação profissional

6- Formação profissional

Aquando do início de atividade, os tripulantes de cabine frequentarão o curso de formação para novos tripulantes, cujo custo é suportado pela Easyjet.

Tendo em consideração os custos incorridos pela Easyjet com a formação inicial, incluindo custos de transporte e acomodação durante a formação, a remuneração mensal base dos tripulantes de cabine em início de contrato será reduzida em 61,5 € durante os primeiros seis meses de trabalho.

Durante a execução do contrato de trabalho a Easyjet garantirá ainda aos tripulantes de cabine toda a formação, que seja necessária ao desempenho adequado das suas funções.

É dever dos tripulantes de cabine participarem nas formações referidas supra com a devida diligência profissional bem como completarem o curso com sucesso.

Durante a formação os tripulantes de cabine receberão apenas a remuneração base e o pagamento de uma paragem noturna caso a formação seja fora da área da respetiva base. O pagamento da paragem noturna não é devido durante a formação inicial.

7- Permanência

A Easyjet suportará o custo da formação profissional ministrada ao tripulante de cabine no curso de formação dos novos tripulantes.

Em compensação pelo custo referido, o tripulante de cabine compromete-se a permanecer ao serviço da Easyjet e a não dar causa à cessação do contrato de trabalho durante os primeiros 12 meses de duração do mesmo.

A cessação do contrato durante os primeiros 6 meses de vigência, por iniciativa do tripulante ou por facto que lhe seja imputável, constitui-o devedor, perante a Easyjet, da quantia de 900 €.

Caso o tripulante de cabine denuncie o seu contrato de trabalho durante os seis meses seguintes, ou se o respetivo contrato cessar nesse período por facto que lhe seja imputável, o valor a restituir à Easyjet será reduzido em 150 € por cada mês completo de serviço até à data da cessação.

Os valores a reembolsar estão discriminados abaixo:

Mês completo de serviço desde a data da contratação	Valor a reembolsar
0-6	900 €
7	750 €
8	600 €
9	450 €
10	300 €
11	150 €
12	0 €

SECÇÃO III

Segurança e saúde no trabalho

8- Segurança e saúde no trabalho

A Easyjet cumpre com toda a legislação relevante relativa a segurança e saúde no trabalho e utiliza serviços externos para assegurar o respetivo cumprimento.

9- Exames médicos obrigatórios

Os tripulantes de cabine devem realizar os exames médicos obrigatórios previstos na lei portuguesa, bem como quaisquer exames ocasionais que sejam solicitados pela Easyjet, sendo os custos suportados pela Easyjet.

Atendendo a que os exames serão normalmente realizados no local de trabalho e com agendamento flexível, permitindo assim aos tripulantes de cabine influenciarem o agendamento dos seus exames médicos, no dia em que esses exames sejam realizados, será introduzido um memorando na escala dos tripulantes de cabine com a indicação de que foram realizados exames médicos com a duração de 30 minutos, independentemente do tempo realmente gasto com os mesmos.

Caso não seja possível à Easyjet agendar os exames médicos no local de trabalho, sendo consequentemente realizados na clínica do prestador, será adicionada à escala uma extensão de serviço com a duração máxima de 60 minutos. Casos excepcionais deverão ser discutidos com a chefia direta.

10- Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Os tripulantes de cabine da Easyjet estão cobertos por um seguro de acidentes de trabalho nos termos da lei portuguesa. São consideradas doenças profissionais os danos físicos e/ou psicológicos bem como distúrbios ou doenças funcionais ocorridos em consequência do exercício das funções ou do local de trabalho tal como definidas na lista oficial de doenças profissionais publicadas no *Diário da República*.

SECÇÃO IV

Direitos sindicais

11- Delegados sindicais

O número de delegados sindicais será estabelecido nos termos da lei.

O crédito de horas sindicais será estabelecido nos termos da lei, não sendo possível a acumulação de créditos de horas sindicais não utilizados em meses anteriores.

12- Utilização das instalações da empresa

Os delegados sindicais têm direito a utilizar a sala de reuniões situada na sala de tripulações para o exercício de atividades sindicais relativas aos trabalhadores da Easyjet.

A utilização da sala de reuniões fica sujeita a disponibilidade e deve ser requisitada à Easyjet com um mínimo de 5 dias úteis de antecedência.

Os delegados sindicais têm direito a utilizar um quadro para comunicações situado na sala de tripulações para efeitos de divulgar atividade sindical ou qualquer outra informação sindical que tenha interesse profissional para os associados do SNPAC.

13- Pedido de utilização de crédito de horas para atividade sindical

A direção do sindicato e os delegados sindicais deverão, sempre que possível, informar a Easyjet sobre quais os dias em que pretendem utilizar o crédito de horas sindicais com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente à publicação das escalas de voo. Tal antecedência visa garantir que tais dias são introduzidos numa fase inicial de produção de escalas evitando perturbações subsequentes às mesmas.

Quando não seja por qualquer causa possível cumprir a antecedência mínima prevista, a direção do sindicato e os delegados sindicais poderão informar a Easyjet com menor antecedência conforme disposto no Código do Trabalho.

O pagamento das horas sindicais corresponderá ao valor de 3 setores nominais.

14- Quotas sindicais

A Easyjet reterá o valor da quota sindical e do plano de saúde do sindicato do salário mensal dos tripulantes de cabine antes do dia 15 do mês seguinte àquele a que a quota se refere, sendo necessária autorização escrita enviada pelo SNPAC à Easyjet.

O valor da quota sindical é estabelecido a qualquer momento pelos estatutos do sindicato, sendo responsabilidade do sindicato informar a empresa sobre quais as percentagens e forma de cálculo a aplicar.

O valor do plano de saúde do sindicato é estabelecido a qualquer momento, pelas condições do plano de saúde, sendo responsabilidade do sindicato informar a empresa sobre quais as percentagens e forma de cálculo a aplicar.

SECÇÃO V

Relações industriais

15- Relações industriais

As partes acordam na necessidade de desenvolver um sistema de relações industriais, o que poderá ser alcançado através de um método eficiente de comunicação.

As partes acordam em promover o bom desenvolvimento da Easyjet em Portugal, bem como a sua finalidade de fornecer um serviço de transportes a preços competitivos, com uma rede de interligação aos diversos aeroportos principais de forma altamente eficiente, confiável e pontual, em cumprimento dos mais altos padrões de segurança.

As partes acordam em continuar a cooperar mutuamente, mesmo após a assinatura do presente AE. Sem prejuízo do

respeito pela necessária confidencialidade e salvaguarda dos segredos de negócio, as partes consideram recomendável o agendamento periódico de reuniões com vista a assegurar a atempada e aberta troca de informação relativa aos principais indicadores de mercado e situação concorrencial. Estas reuniões serão agendadas quando solicitado por uma das partes.

16- Resolução de conflitos

Não obstante a possibilidade de iniciar qualquer dos procedimentos especificamente previstos no Código do Trabalho para a resolução de conflitos que possam surgir entre as partes, nomeadamente a conciliação, mediação e arbitragem, ambas as partes reconhecem a importância de ter um procedimento interno eficiente de resolução de conflitos. Tal procedimento tem em vista assegurar que todas as medidas são tomadas na tentativa de resolver potenciais conflitos antes da intensificação dos mesmos ou de possíveis greves, tendo como prioridade o interesse dos passageiros, atenta a natureza de interesse público da atividade da Easyjet.

Caso ocorra um conflito, desentendimento ou impasse significativos entre o SNPVC e a Easyjet, ambas as partes comprometem-se a empenhar os seus melhores esforços para negociar e resolver o conflito ou impasse de forma construtiva, em boa-fé e através do nível hierárquico adequado.

Se, por qualquer motivo, todas as tentativas de resolver o conflito se frustrarem, deverá ser seguido o processo definido na presente secção, de forma a:

- Aferir se o impasse ou conflito pode ser reavaliado e resolvido;
- Mediar a situação se necessário;
- Analisar alternativas, se existentes;
- Recorrer para o próximo nível hierárquico, se necessário.

Antes de iniciar qualquer procedimento formal para escalar o conflito as partes deverão tentar resolver o mesmo informalmente e, quando necessário, deverá ser agendada uma reunião entre a equipa de direção local e os delegados sindicais que promova a resolução do mesmo conflito. Caso não seja possível resolver o conflito através de diálogo informal entre as partes deverá ser iniciado o procedimento formal com vista à resolução do conflito. Este processo poderá ser bifaseado e deverá ser concluído antes de ser decretada greve.

A primeira fase do processo deve ser iniciada através de uma comunicação escrita formal, indicando os detalhes do «conflito» ou «impasse» relativamente ao qual o processo é iniciado.

No âmbito da primeira fase, no prazo de 5 dias úteis após a receção da comunicação acima referida, a empresa agendará uma reunião com vista à tentativa de resolução do conflito. Esta reunião terá lugar no prazo de 14 dias após a receção da comunicação.

No caso de não haver acordo durante a primeira fase, poderá ser iniciada uma segunda fase se ambas as partes acordarem que tal é benéfico para a resolução do conflito.

Quando ocorra, a reunião da segunda fase deverá ter lugar no prazo de 14 dias após a conclusão da primeira fase.

De forma a facilitar a resolução do conflito, a segunda fase poderá incluir a participação de níveis de direção dife-

rentes da primeira fase, se tal se revelar adequado.

Caso o sindicato não esteja disponível nas datas propostas para as reuniões em qualquer das fases, as reuniões deverão ser reagendadas para a data mais próxima possível, não superior a 10 dias úteis contados da data inicial.

As partes podem acordar em alterar os prazos referidos acima sempre que considerem que tal poderá facilitar a resolução do conflito.

É intenção das partes que todas as comunicações sejam trocadas entre a Direção do SNPVC e a sucursal portuguesa da Easyjet.

O SNPVC apenas iniciará o processo de votação de uma greve após a conclusão sem sucesso do presente processo de resolução de conflitos. A conclusão do processo de resolução de conflitos poderá ser declarada a qualquer momento por qualquer uma das partes.

17- Comissão paritária

Poderá ser criada uma comissão paritária para a interpretação e integração das disposições deste AE.

A comissão será constituída por 6 elementos, sendo 3 nomeados pela empresa e 3 nomeados pelo SNPVC, a designar caso a caso. A comissão determinará as suas regras de funcionamento, no respeito da lei e das normas gerais estabelecidas neste AE, devendo terminar os seus trabalhos no prazo máximo de 14 dias após o respetivo início, exceto se outro prazo for acordado pelas partes, nomeadamente em função da disponibilidade dos membros ou da complexidade do tema.

Após o recebimento da convocatória para a discussão das matérias contidas no AE a parte recetora disporá de um prazo de 10 dias para designar os 3 membros da comissão, devendo os trabalhos iniciar-se dentro dos 14 dias seguintes à referida receção, exceto se outra data for acordada pelas partes.

As deliberações da comissão serão reduzidas a escrito, em documento emitido em duplicado e assinado pelos representantes de ambas as partes devendo cada parte reter um original assinado.

As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como integrando o presente AE devendo ser depositadas e publicadas nos mesmos termos do AE.

18- Serviços mínimos em situação de greve

Em caso de vir a ser declarada uma greve pelo sindicato, os serviços mínimos a prestar durante a greve deverão ser negociados entre o SNPVC e a Easyjet em cada caso específico de forma a garantir que os mesmos são adequados tendo por referência a duração da greve, o número de voos afetados e respetivos destinos, bem como a época do ano.

A negociação dos serviços mínimos deverá ocorrer no prazo de 3 dias úteis após a emissão do pré-aviso de greve.

Os serviços mínimos deverão respeitar os princípios legais de necessidade, adequação e proporcionalidade, devendo ser negociados de boa-fé.

Após os voos garantidos estarem definidos a Easyjet fornecerá ao SNPVC uma lista de tripulantes de cabine aptos a operar tais voos bem como a assegurar os níveis de assistência necessários para os voos protegidos. Nos termos do

Código do Trabalho, o SNPVAC poderá designar quais os tripulantes de cabine para operar os serviços mínimos com base na referida lista de disponibilidades. A Easyjet apenas não cumprirá com a designação feita pelo SNPVAC por comprovadas razões operacionais.

19- Dever de informação

A direção do sindicato e os delegados sindicais têm direito, a seu pedido, a informação e/ou consulta sobre as seguintes matérias:

- a) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa e da sua situação económica;
- b) Situação, estrutura e provável evolução dos níveis de emprego na empresa e eventuais medidas alternativas ao processo de diminuição de efetivos;
- c) Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho;
- d) Lista de trabalhadores sindicalizados no SNPVAC, contendo o nome, número de funcionário, categoria profissional e data de início de contrato.

Quando possível, a Easyjet deverá fornecer por escrito a informação requerida aos delegados sindicais ou ao sindicato diretamente no prazo de 8 ou 15 dias, consoante a complexidade da questão, salvo se prazos diferentes forem acordados entre as partes.

O SNPVAC deverá manter total confidencialidade sobre toda a informação e documentos fornecidos pela Easyjet, exceto se previamente autorizado pela Easyjet.

SECÇÃO VI

Categorias profissionais

20- Descrição das categorias profissionais e progressão dos tripulantes de cabine

A descrição das categorias profissionais dos tripulantes de cabine encontra-se definida no Manual de Operações da Empresa (OMA), secção 1.5. A Easyjet consultará o SNPVAC quando ocorrerem alterações significativas às funções dos tripulantes de cabine.

Os níveis profissionais dos tripulantes de cabine são os seguintes:

- a) Assistente/comissário de bordo 1.º ano
- b) Assistente/comissário
- c) Chefe de cabine experimental (6 primeiros meses)
- d) Chefe de cabine

A promoção a chefe de cabine é determinada pela empresa, com base em critérios objetivos e tendo em conta as competências e experiência adquiridas, bem como o desempenho e níveis profissionais do tripulante de cabine.

Os tripulantes de cabine que concluíam com sucesso a seleção e curso de formação para chefes de cabine podem ser convidados a voar como «upranker» até que haja disponibilidade para uma posição permanente, tal ficando sujeito aos termos descritos na secção relativa a remuneração e benefícios. Após concluírem a respetiva formação, os uprankers apenas serão escalados ou chamados a operar como chefes de cabine em caso de necessidade operacional.

Nos termos dos regulamentos internos em vigor, os pri-

meiros 20 setores voados como upranker imediatamente após a conclusão com sucesso do curso de formação de chefe de cabine serão pagos de acordo com a tabela em vigor para os assistentes/comissários de bordo. Após a conclusão dos 20 setores iniciais o tripulante continuará a receber a remuneração base e variáveis habitualmente aplicáveis aos assistentes/comissários de bordo. Quando o tripulante seja escalado ou chamado a operar como chefe de cabine o mesmo receberá um pagamento adicional de 12 € por cada setor efetivamente voado como upranker.

A promoção a chefe de cabine permanente está sujeita à conclusão com sucesso de um período de experiência com a duração de 6 meses a voar unicamente como chefe de cabine. Durante o período de experiência, o tripulante de cabine é designado como chefe de cabine experimental.

No caso de ausência o decurso do período de 6 meses como chefe de cabine experimental ficará suspenso.

O chefe de cabine experimental será monitorizado durante todo o período de experiência.

O chefe de cabine experimental deverá completar com sucesso o período de experiência de 6 meses. Caso tal não se verifique, o exercício das funções de chefe de cabine experimental cessará, devendo o trabalhador regressar às anteriores funções de assistente/comissário de bordo, bem como à respetiva tabela salarial.

Quando possível, a empresa dará preferência a promoções internas para a posição de chefe de cabine, razão pela qual as contratações diretas para chefe de cabine apenas ocorrerão caso todas as opções para preencher as mesmas posições internamente dentro dos prazos necessários tenham sido esgotadas. Quando estas situações ocorram a Easyjet informará o sindicato antecipadamente.

Os chefes de cabine podem ocasionalmente operar como assistentes/comissários de bordo em caso de necessidade operacional, mantendo todos os termos e condições de trabalho aplicáveis aos chefes de cabine.

Atentas as necessidades operacionais da empresa, poderão ser efetuadas promoções temporárias para a posição de chefe de cabine. As referidas promoções temporárias ficarão igualmente sujeitas ao período de experiência de 6 meses nos termos descritos acima. Este período de experiência será aplicado nos primeiros seis meses de promoção temporária, ainda que os mesmos ocorram de forma não consecutiva. O tripulante de cabine regressará às suas funções e condições iniciais de assistente/comissário, incluindo no que respeita à remuneração, logo que deixe de se verificar a necessidade operacional para operar como chefe de cabine. Estes assistentes/comissários de bordo podem continuar a operar pontualmente como uprankers quando existam necessidades operacionais.

A empresa poderá ainda selecionar entre os chefes de cabine de cada base um número de tripulantes para as funções de tripulantes formadores (Cabin Crew Line Trainer), as quais acrescerão às funções habituais de chefe de cabine. As responsabilidades adicionais poderão ser extintas no caso de o tripulante de cabine deixar de preencher os requisitos necessários ou se deixar de se verificar necessidade operacional.

SECÇÃO VII

Trabalhar na Easyjet

21- Igualdade e não discriminação

De acordo com a lei portuguesa, todos os trabalhadores e/ou candidatos a emprego, têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao trabalho, formação profissional, promoções e condições laborais.

Nenhum trabalhador e/ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado ou privado de quaisquer direitos ou dispensado de quaisquer deveres em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade reduzida de trabalho, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas e ideológicas ou filiação sindical, desde que a sua capacidade para operar como tripulante de cabine não seja afetada.

Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

22- Atividades em «Lado Ar»

As atividades em «lado ar» da Easyjet requerem que os tripulantes de cabine sejam portadores de um cartão de acesso ao «lado ar» emitido pelas autoridades aeroportuárias competentes. A impossibilidade de obter este cartão de acesso poderá resultar na caducidade do contrato de trabalho. Os tripulantes de cabine deverão notificar a Easyjet de qualquer decisão condenatória por uma infração que impossibilite a obtenção do cartão de acesso, no prazo de 7 dias. O incumprimento desta obrigação poderá ser considerada como uma infração disciplinar nos termos dos procedimentos disciplinares da empresa.

No caso de um cartão de acesso ser perdido ou extraviado e um cartão de substituição seja necessário, os custos do mesmo serão suportados pelos tripulantes de cabine. Se por qualquer causa as regras aeroportuárias e/ou internas da empresa não permitirem substituições adicionais, o tripulante de cabine não poderá continuar a desempenhar as respetivas funções. Tal situação poderá conduzir à cessação do respetivo contrato de trabalho.

SECÇÃO VIII

Contrato de trabalho - Disposições gerais

23- Tipo de contrato

Os tripulantes de cabine poderão ser contratados através de qualquer tipo contratual previsto na lei portuguesa, em cumprimento dos requisitos definidos pela lei portuguesa.

24- Conteúdo do contrato de trabalho

O contrato de trabalho deve ser celebrado por escrito e conter, no mínimo, a seguinte informação:

- Dados pessoais do tripulante de cabine;
- Categoria profissional;
- Local de trabalho (base);

- Data de início de atividade;
- Período normal de trabalho, quer seja a tempo inteiro quer a tempo parcial;
- Duração do período experimental, caso exista;
- Valor ilíquido da remuneração base;
- Referência ao acordo de empresa;
- Data de celebração do contrato.

Para além do contrato de trabalho, a relação laboral do tripulante de cabine será igualmente regulada pela lei portuguesa, sempre que aplicável, pelo presente acordo de empresa, pelo manual de operações, bem como por quaisquer outra regulamentação interna da empresa aplicável.

O início de atividade do tripulante de cabine fica condicionado ao recebimento da documentação comprovativa de que o mesmo se encontra habilitado a trabalhar em Portugal e nos demais países da União Europeia e Suíça, bem como dos seguintes documentos:

- Passaporte válido;
- Número de identificação fiscal;
- Exame médico inicial de tripulante de cabine;
- Qualquer outro documento requerido pela empresa necessário ao cumprimento das regulamentações e os requisitos definidos neste AE.

O tripulante de cabine obriga-se a notificar a empresa sobre a sua residência habitual nas proximidades do aeroporto, de forma a que possa chegar ao aeroporto num máximo de 90 minutos. O tripulante de cabine aceita e compromete-se a estar na base habitual sempre dentro dos horários programados, independentemente de condições climáticas ou outras, exceto quando ocorram situações de força maior.

Quaisquer alterações na residência permanente ou habitual e no número de telefone (fixo ou móvel) deverão ser comunicados de imediato nos termos dos procedimentos e regulamentos internos.

25- Período experimental

Os contratos de trabalho dos tripulantes de cabine ficam sujeitos a um período experimental que varia em função do tipo de contrato e da respetiva duração, nos termos da lei portuguesa.

Durante o período experimental qualquer das partes poderá terminar o contrato de trabalho a qualquer momento, mediante comunicação escrita com 7 dias de aviso prévio, não havendo necessidade de identificar as razões e sem que tal origine o direito de qualquer das partes a uma compensação.

26- Antiguidade

Para todos os efeitos legais em Portugal, incluindo a duração e cessação do contrato, a data relevante de início de contrato será a data do contrato de trabalho português, exceto se outro regime for estabelecido no contrato individual de trabalho, e independentemente da existência de quaisquer outros contratos de trabalho anteriores em diferentes jurisdições da Easyjet que tenham sido previamente cessados. As partes podem acordar que o tempo de serviço prestado noutras jurisdições da Easyjet seja relevante para os fins que sejam especificamente acordados.

27- Exclusividade

Os tripulantes de cabine ficam obrigados a prestar a sua atividade à Easyjet em regime de exclusividade. Caso um

tripulante de cabine pretenda exercer uma atividade profissional adicional, o mesmo deverá notificar a empresa.

O consentimento será emitido exceto quando se verificarem razões para a respetiva recusa, nomeadamente potencial interferência com o desempenho profissional do tripulante de cabine na Easyjet, potenciais danos para a reputação da empresa perante os seus clientes e parceiros, atividade concorrente, conflito de interesses com a Easyjet, entre outros.

A empresa poderá solicitar informação adicional antes de concordar com a realização de qualquer trabalho adicional, podendo ainda revogar o seu consentimento em momento posterior caso a segunda atividade se venha a revelar prejudicial ao desempenho profissional do trabalhador ou se verifique qualquer das circunstâncias descritas acima.

28- Meios informáticos

É responsabilidade dos tripulantes de cabine certificarem-se de que têm à sua disposição todos os instrumentos necessários à correta execução das suas funções, nomeadamente telefone móvel e acesso à internet compatível com os sistemas da Easyjet.

SECÇÃO IX

Retribuição e benefícios

29- Remuneração base

A remuneração base anual ilíquida dos tripulantes de cabine em cada categoria será a seguinte:

- a) Assistentes/comissários de bordo 1.º ano
 - Até 31 janeiro 2016 - 8,168 €
 - 1 fevereiro 2016 a 31 janeiro 2017 - 8,332 €
- b) Assistentes/comissários de bordo
 - Até 31 janeiro 2016 - 9,790 €
 - 1 fevereiro 2016 a 31 janeiro 2017 - 9,985 €
- c) Chefe de cabine experimental - primeiros 6 meses
 - Até 31 janeiro 2016 - 9,962 €
 - 1 fevereiro 2016 a 31 janeiro 2017 - 10,161 €
- d) Chefe de cabine
 - Até 31 janeiro 2016 - 10,866 €
 - 1 fevereiro 2016 a 31 janeiro 2017 - 11,083 €

A remuneração será paga até ao último dia útil do mês a que respeita. No entanto, os elementos variáveis da remuneração serão pagos no mês seguinte àquele a que respeitam, devido aos requisitos especiais dos procedimentos internos.

A remuneração dos tripulantes de cabine que sejam novas contratações e necessitem de realizar o curso de formação inicial será a acima indicada com uma redução mensal de 61,5 € durante os primeiros 6 meses de execução do contrato conforme descrito na cláusula 6.^a

30- Subsídios de férias e Natal

De acordo com as previsões gerais do Código do Trabalho, bem como dos contratos de trabalho, a remuneração base será paga em catorze prestações mensais de igual valor, doze referentes à remuneração base mensal e duas correspondendo aos subsídios de férias e Natal; estes dois pagamentos serão feitos em junho e novembro respetivamente e serão pagos proporcionalmente nos anos de contratação e cessação do contrato de trabalho.

A partir de 2015 o valor do subsídio de Natal passará a corresponder exclusivamente a um mês de remuneração base (1/14 da remuneração base anual) e 1/14 do subsídio de línguas se aplicável, independentemente da prática anterior.

O valor do subsídio de férias corresponde a um mês de remuneração base (1/14 da remuneração base anual) acrescido da média dos per diem, comissões, pagamentos por funções exercidas em terra, paragens noturnas, posicionamento e 1/14 do subsídio de línguas se aplicável.

31- Per diem

Um per diem é um valor pago por dia em que a tripulação se encontra temporariamente obrigada a prestar trabalho fora da respetiva base por motivo profissional, em serviço de voo. O per diem deve estar suportado por um relatório mensal dos itinerários.

O tripulante de cabine terá direito a um per diem para despesas diárias por cada dia em que realize serviço de voo na qualidade de membro da tripulação. A natureza do serviço de voo determinará o montante do per diem a que o tripulante de cabine terá direito.

O valor dos per diem pagos por cada serviço de voo é baseado no número de setores voados e respetiva distância nos termos da cláusula abaixo («Definição de setores»).

O sistema de tributação dos per diem tem por base a lei portuguesa, nomeadamente no que respeita à determinação da parte isenta de tributação. A parte tributável dos per diem ficará sujeito à retenção de imposto e segurança social.

Não serão pagos per diem por posicionamento, assistência em aeroporto, assistência em casa, dias de formação e dias de escritório.

32- Definição de setores

A definição de setor curto, médio ou longo é a seguinte:

Definição	Distância
Curto	Setores com grande círculo de distância igual ou inferior a 400 milhas náuticas
Médio	Setores com grande círculo de distância entre 401 e 1000 milhas náuticas inclusive
Longo	Setores com grande círculo de distância entre 1001 ou mais

Os setores são pagos em função da distância nos seguintes termos:

Distância do setor	Curto	Médio	Longo
Pagamento	0,8 x setor nominal	1,2 x setor nominal	1,5 x setor nominal

O valor bruto do setor nominal por categoria profissional é o seguinte:

Categoria	Setor nominal
Chefe cabine	32,50 €
Chefe cabine exper	26 €
Assist./com. bordo	20 €
Assist./com. bordo 1.º ano	13,12 €

33- Abono para falhas

Atendendo a que os tripulantes de cabine necessitam de movimentar dinheiro no desempenho das suas funções habituais, ser-lhes-á pago um abono para falhas cujo valor será o correspondente a 5 % da sua remuneração base anual. Este abono será pago em 12 prestações mensais.

34- Paragens noturnas

Aos tripulantes de cabine será pago o seguinte valor por cada noite em hotel entre voos, fora da base (com exceção dos períodos de formação inicial):

- Até 31 janeiro 2016 - 35 €
- 1 fevereiro 2016 a 31 janeiro 2017 - 36 €

Atenta a natureza deste elemento, o qual se destina a cobrir despesas incorridas pelo tripulante de cabine ao passarem a noite fora do local de trabalho habitual ao serviço da Easyjet, a Easyjet irá rever a possibilidade de incluir o pagamento das paragens noturnas no sistema de processamento dos per diem associados aos serviços de voo. Devido à complexidade associada a esta alteração, a mesma apenas será possível de implementar com a introdução do novo sistema «crew variable pay» (*sistema de remuneração variável de tripulações*), o qual se espera que esteja operacional durante o ano de 2016.

35- Assistência em aeroporto

Se for cumprido um período de 7 horas de assistência no aeroporto (ASBY) na base sem que tal resulte num serviço de voo, o tripulante de cabine receberá um pagamento no valor correspondente a 2 setores médios.

Se um membro da tripulação for chamado para um serviço de voo durante as primeiras 4 horas de ASBY, terá direito ao per diem correspondente e nenhum outro pagamento será devido por conta da ASBY.

O tripulante receberá um pagamento no valor correspondente a um setor médio em caso de assistência no aeroporto de duração entre 4 e 7 horas sem que seja chamado para um serviço de voo.

Se, após 4 horas o tripulante de cabine for chamada para serviço de voo, o per diem em causa será pago em conjunto com o pagamento correspondente ao valor de um setor médio.

Caso se verifiquem necessidades operacionais excecionais o tripulante de cabine poderá ser chamado ou escalado para um serviço de assistência no aeroporto de duração inferior a 4 horas. Nestas situações poderá ser aprovado um pagamento discricionário após serem avaliadas as circunstâncias concretas pela chefia direta.

36- Serviço de assistência em casa

Não é devido qualquer pagamento variável pelo serviço de assistência em casa. Quando estiver em serviço de assistência em casa é dever do tripulante de cabine reportar ao serviço num máximo de 90 minutos, sendo que o mesmo tentará reportar tão cedo quanto possível.

37- Posicionamento em terra ou por ar

O pagamento devido por posicionamento variará consoante a duração da viagem. A tabela abaixo ilustra o pagamento que os tripulantes recebem por posicionamento:

Categoria	Curto	Médio	Longo
Assistente/comissário de bordo 1.º ano	10,50 €	15,74 €	19,68 €
Assistente/comissário de bordo	16,00 €	24,00 €	30,00 €
Chefe de cabine	26,00 €	39,00 €	48,75 €

A definição de setores curtos, médios ou longos é a seguinte:

Definição	Distância
Curto	Setores com grande círculo de distância igual ou inferior a 400 milhas náuticas
Médio	Setores com grande círculo de distância entre 401 e 1000 milhas náuticas inclusive
Longo	Setores com grande círculo de distância entre 1001 ou mais

Os tripulantes de cabine receberão o pagamento pelo posicionamento independentemente do meio de transporte. Para efeitos de pagamento não será relevante o posicionamento relacionado com formação.

38- Pagamentos por línguas

A fluência em língua reconhecida pela Easyjet, para além do inglês e do português, confere direito ao seguinte pagamento bruto:

Valor (anual)

3.ª Língua - 350 € total

Cada língua adicional - 50 €

Línguas reconhecidas são as línguas oficiais dos países onde a Easyjet opere, bem como linguagem gestual portuguesa. Com exceção da língua materna, a fluência numa língua é aferida mediante a realização de um teste. Os pagamentos são divididos em 14 pagamentos mensais.

A fluência de língua portuguesa é um requisito básico para operar como tripulante de cabine baseado em Portugal. A empresa poderá decidir de forma discricionária aprovar a contratação ou transferência de um tripulante de cabine para uma das bases portuguesas com dispensa do requisito da língua. Neste caso, será acordado um período durante o qual o tripulante de cabine deverá aprender a língua e concluir com sucesso o respetivo exame. Até que a língua portuguesa tenha sido comprovadamente aprendida a um nível fluente, não haverá pagamento por línguas adicionais ao tripulante de cabine.

39- Comissões

O tripulante de cabine beneficia de comissões pelas vendas efetuadas a bordo dos voos em que opere.

Para as vendas nos serviços de Bistro-Boutique o montante total das comissões pagas relativamente a cada voo operado será de 10 % do total das vendas divididas pelos tripulantes que operaram tal voo.

As comissões pelas vendas de bilhetes de transportes são fixadas mediante acordo com o prestador. Estes pagamentos não são garantidos e poderão depender dos contratos em vigor entre a Easyjet e os prestadores. Sempre que um dos produtos atraia comissões diferentes das referidas acima, a Easyjet informará o tripulante de cabine através dos meios de comunicação internos.

A empresa tem o direito a efetuar deduções caso existam discrepâncias de dinheiro ou de stock até ao limite de 5 % da remuneração base. As deduções por discrepâncias poderão ser efetuadas em várias prestações mensais cada uma das quais não excedendo o correspondente a 5 % da remuneração base. Tal restrição não se aplica em caso de cessação do contrato de trabalho, podendo o total ser deduzido dos créditos laborais finais.

40- Pagamento de dias de férias

A partir de novembro de 2015 (e portanto visível no processamento salarial de dezembro 2015), para além da remuneração mensal base o tripulante de cabine terá ainda direito a um montante diário por cada dia de férias efetivamente gozado cujo valor bruto corresponderá a 1,85 setores nominais.

Atenta a recente alteração ao ano de férias e a fim de permitir que todos os tripulantes de cabine possam beneficiar igualmente deste pagamento, a Easyjet processará um pagamento extraordinário a cada tripulante de cabine que reflita o respetivo direito a férias e tenha em consideração os dias de férias ainda não gozados no ano de férias em curso.

O pagamento extraordinário será calculado nos seguintes termos:

– (Direito a férias) - (Dias de férias ainda não gozados a 31 de outubro 2015) * 1,85 setores nominais.

Por exemplo, se a 31 de outubro de 2015 um tripulante de cabine tiver 11 dias de férias não gozados, o pagamento extraordinário será calculado nos seguintes termos:

– (25-11) * 1,85 setores nominais, ou seja, 14 dias * 1,85 setores nominais.

Este pagamento extraordinário será efetuado em 3 prestações mensais em dezembro de 2015, janeiro de 2016 e fevereiro de 2016.

É reconhecido e aceite pelas partes que não são devidos quaisquer montantes aos tripulantes de cabine a título de pagamentos de dias de férias relativos a períodos anteriores ao AE.

41- Complemento por doença

A partir de fevereiro de 2016 os tripulantes de cabine receberão um complemento do subsídio de doença pago pela segurança social no montante correspondente a 45 % da remuneração base diária por cada dia de ausência por doença (exceto no caso de tal ser motivada por acidente de trabalho) após os 3 dias iniciais. Este complemento apenas será pago quando o tripulante de cabine receba um subsídio da segurança social, sendo ainda atribuído por um total máximo de 90 dias em cada bloco de 12 meses.

42- Abono para benefícios

O tripulante terá direito a um abono para benefícios no valor anual fixo de 300 € por cada ano.

Este abono para benefícios será automaticamente alocado a um seguro de saúde selecionado pela Easyjet. A Easyjet

consultará o SNPVAC no que respeita a decisões que envolvam a cobertura de seguros.

A Easyjet opera um sistema de benefícios flexíveis que permite aos tripulantes de cabine trocar o seu abono anual por outros benefícios e ainda adquirir benefícios adicionais suportando o respetivo custo.

43- Bónus anual

De forma a encorajar os trabalhadores a trabalhar alinhados com os objetivos da empresa de aumentar os lucros e melhorar o desempenho operacional, poderá ser pago aos tripulantes de cabine um bónus de resultados.

O bónus de resultados está sujeito ao atual esquema de bónus com pagamento em dezembro. O valor alvo do bónus de resultados deverá corresponder a duas semanas de remuneração base. O valor de cada semana (50 %) é calculado utilizando o valor da remuneração ilíquida auferido durante o ano financeiro (1 de outubro - 30 setembro), dividido por 52 semanas.

O pagamento do bónus de resultados é condicional ao alcance dos objetivos financeiros da empresa bem como dos indicadores de objetivos locais do país/base, os quais são comunicados anualmente.

A parte do bónus de resultados correspondente a cada indicador será paga sob condição de o valor alvo ser atingido.

Os objetivos financeiros da empresa são medidos em PBT - Profit Before Tax.

O valor do bónus é devido no mês do respetivo pagamento e não serão feitos pagamentos a trabalhadores que se encontrem em período de aviso prévio (por sua iniciativa ou da empresa) para a cessação do contrato de trabalho à data de pagamento.

O tripulante de cabine que inicie o seu contrato de trabalho no decurso do ano financeiro receberá o bónus de forma proporcional ao tempo de serviço prestado, desde que tenha completado um mínimo de 3 meses de contrato no mesmo ano financeiro e se encontre ao serviço da Easyjet na data de pagamento.

O esquema de bónus rege-se-á pelas regras gerais da Easyjet as quais são obrigatórias. No caso de desempenho profissional individual não satisfatório o bónus não será atribuído.

44- Estacionamento

A Easyjet procura proporcionar estacionamento aos trabalhadores nas suas diversas localidades. O tripulante de cabine deve verificar os detalhes com o Line Manager. No entanto, devem ser tidas em conta as seguintes restrições:

– Qualquer estacionamento é concedido numa «base de privilégio e não de direito», e pode ser retirado a todo o tempo.

– Um autocolante válido de estacionamento deve ser colocado sempre que necessário.

– Equipamento de segurança deve ser utilizado corretamente; por exemplo, é proibido passar a cancela colado ao carro da frente.

– Alterações de propriedade e de detalhes da viatura devem ser notificadas à Facilities Team.

– Os condutores devem estacionar apenas nos lugares ou áreas designadas; custos de bloqueio e remoção serão supor-

tados pelo condutor e NÃO pela Easyjet.

– O risco de estacionar em parques corre pelo tripulante de cabine; a Easyjet não aceita qualquer responsabilidade por danos ou perdas.

– A violação destas regras pode dar origem a ação disciplinar.

SECÇÃO X

Férias anuais

45- Ano de férias

O ano de férias reporta-se ao trabalho prestado entre 1 de abril e 31 de março do ano seguinte nos termos das regras em vigor na Easyjet. O direito a férias não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço exceto nos casos previstos na lei portuguesa.

46- Direito a férias

O direito a férias contratual para os tripulantes de cabine em regime de tempo completo será de 25 dias por ano, o qual pode ser gozado em um ou mais blocos durante o ano de férias.

No ano da contratação e da cessação do contrato de trabalho o direito a férias será reduzido proporcionalmente no termos previstos na lei portuguesa.

Nos contratos a tempo parcial o direito a férias será reduzido proporcionalmente.

Os períodos de férias deverão ser acordados entre as partes com uma antecedência razoável. Caso as partes não cheguem a acordo sobre os períodos de férias por qualquer motivo, a Easyjet poderá alocar tais períodos tendo em conta as regras aplicáveis e as necessidades operacionais da empresa.

Tendo em conta as limitações necessárias à operatividade do sistema de férias, como sejam os prazos necessários ao seu funcionamento, os tripulantes de cabine deverão efetuar alterações às respetivas férias diretamente através do sistema informático. Todas as alterações terão em conta os prazos para publicação de escalas e de publicação dos mapas de férias.

Poderão ser agendados dias de férias em qualquer dia da semana (entre segunda-feira e domingo, na medida em que sábado e domingo são considerados dias normais de trabalho para as tripulações) tendo em conta a disponibilidade operacional para cada grupo profissional. Para este efeito são considerados grupos profissionais assistentes/comissários de bordo e chefe de cabine.

Em cada ano de férias, os tripulantes de cabine têm direito a um período de descanso de 16 dias consecutivos, conforme as disposições da lei portuguesa, exceto se expressa e livremente alocarem as suas férias de forma distinta. Este período de 16 dias é constituído de um conjunto de dias de férias e dias de descanso. Caso as datas pretendidas para as férias não estejam disponíveis ou os tripulantes não selecionem os seus próprios períodos de férias, a Easyjet poderá alocar os períodos férias consoante a disponibilidade e as necessidades operacionais.

Dias de descanso antes e depois das férias (dias circundantes de blocos de férias)

Antes e depois de dias de férias, serão alocados dias de descanso circundantes (WD/O - «wrap day off») nos seguintes termos:

– 1-2 dias de férias consecutivos = 0 WD/O

– 3-9 dias de férias consecutivos = 2 WD/O antes e depois do bloco de férias

– 10 ou mais dias de férias consecutivos = 3 WD/O antes e depois do bloco de férias

Os dias de descanso circundantes fazem parte do número anual de dias de descanso e não representam um direito adicional.

Dias de descanso em datas garantidas («Guaranteed days off» - GDO)

Os tripulantes de cabine podem requerer um número limitado de dias de descanso em datas garantidas em cada ano, consoante as regras gerais em vigor na rede Easyjet. Tais dias fazem parte do número anual de dias de descanso e não representam um direito adicional.

O dia de descanso apenas será considerado garantido após a data ter sido requerida e confirmada pelo sistema. Não haverá lugar a qualquer pagamento do dia caso a data não venha a ser confirmada.

Caso venha a ser implementado um sistema de preferências, o sistema de dias de descanso em datas garantidas poderá ser revisto.

SECÇÃO XI

Sistema de escalas

47- Padrão de escala

O padrão de escala em vigor para os tripulantes de cabine a tempo completo será FRV 122 (escala flexível com 122 dias de descanso anuais). O número de dias de descanso que excede o número legal foi determinado tendo em consideração que os tripulantes de cabine prestam habitualmente o seu trabalho aos sábados, domingos, dias feriados e a quaisquer horas do dia em cumprimento do programa de voo da Easyjet, o qual é específico às companhias aéreas. Não haverá portanto direito a qualquer benefício ou pagamento adicional por trabalho prestado aos sábados, domingos, feriados ou por trabalho prestado em qualquer hora do dia

48- Comité de escalas («Rostering Forum»)

Será implementado um comité de escalas em Portugal com o propósito de promover e implementar ações destinadas à melhoria do sistema de escalas. O comité de escalas deverá rever regularmente a informação relativa às escalas, níveis de emprego, utilização de chefe de cabine uprangers bem como qualquer outra informação relevante. O comité de escalas será composto por dois membros que representarão ambas as bases portuguesas.

Os tripulantes de cabine que sejam membros do comité de escalas receberão um pagamento equivalente ao indicado na cláusula 13, secção IV pelo serviço em terra em que desempenhem funções no comité de escalas.

As regras relativas à eleição e funcionamento do comité de escalas serão separadamente acordadas entre o SNPVAC e a Easyjet.

49- Trabalho a tempo parcial

A partir da época do Inverno 2015, a Easyjet implementará posições para trabalho a tempo parcial permanente até ao limite de 7 % do número de efetivos. O critério de prioridade para acesso ao regime de trabalho a tempo parcial será acordado separadamente entre a Easyjet e o SNPVAC.

Nos contratos a tempo parcial, os direitos laborais contratuais (remuneração base, dias de férias, dias de descanso, etc.) serão atribuídos proporcionalmente em relação à percentagem de part-time aplicável. Tal percentagem é normalmente determinada em relação ao número de dias de disponibilidade para o trabalho, pelo que exclui dias de férias e de descanso.

Atentas as especificidades das funções dos tripulantes de cabine, qualquer modalidade de tempo parcial existente é contabilizada em blocos cíclicos de 28 dias.

O trabalho a tempo parcial pode ser permanente ou periódico nos seguintes termos:

Tipo de tempo parcial	Descrição	Direito anual a férias	Remuneração
Permanente 50 % (12 meses por ano)	Duas semanas consecutivas de trabalho e duas semanas consecutivas de inatividade durante todo o ano	13	50 % da remuneração base acordada para a categoria durante todo o ano
Permanente 75 % (12 meses por ano)	Três semanas consecutivas de trabalho e uma semana de inatividade durante todo o ano	19	75 % da remuneração base acordada para a categoria durante todo o ano
Periódico 50 % (8 meses por ano)	Duas semanas consecutivas de trabalho e duas semanas consecutivas de inatividade durante 8 meses	17	50 % da remuneração base acordada para a categoria durante os meses em regime de tempo parcial.
	Tempo completo 4 meses durante o Verão		Remuneração base total durante os meses a tempo completo
Periódico 75 % (8 meses por ano)	Três semanas consecutivas de trabalho e uma semana de inatividade durante 8 meses	21	75 % da remuneração base acordada para a categoria durante os meses em regime de tempo parcial
	Tempo completo 4 meses durante o Verão		Remuneração base total durante os meses a tempo completo

A Easyjet reserva-se o direito de introduzir novas modalidades de trabalho a tempo parcial que sejam compatíveis com as respetivas necessidades operacionais.

50- Contrato «10/12»

Com vista a promover a inserção estável de novos tripulantes de cabine, a Easyjet compromete-se a introduzir o contrato de trabalho permanente «10/12», o qual prevê um período de trabalho anual de 10 meses.

Não obstante o contrato de trabalho a termo poder continuar a ser utilizado relativamente a novas contratações nos termos legais, a introdução do contrato «10/12» poderá per-

mitir uma redução na utilização dos contratos de trabalho a termo, uma vez que o contrato «10/12» tem em conta o impacto das alterações no volume de operações ao longo do ano.

A retribuição base anual aplicável a este tipo de contrato é equivalente a 10/12 da remuneração base anual prevista para um tripulante de cabine a tempo integral, mas será igualmente paga em 14 prestações mensais.

Este contrato constitui uma relação de trabalho a tempo parcial, resultando consequentemente numa redução proporcional de todos os termos e condições.

O direito a férias será assim igual a 21 dias.

No final de cada bloco 10/12 será feito um ajustamento (positivo ou negativo) em relação aos meses de trabalho efetivamente prestados em cada ano de referência.

O período de inatividade será de nove semanas no total e deverá ocorrer entre os meses de novembro e março. A atribuição do período de inatividade é notificada ao tripulante de cabine com um mínimo de três meses de antecedência, e se o mesmo ocorrer em 2 períodos distintos, cada um dos mesmos terá uma duração mínima de 4 semanas.

Sempre que o tripulante de cabine necessitar de prestar trabalho durante um período que havia sido planeado como sendo de inatividade, o mesmo receberá a retribuição diária correspondente à respetiva categoria profissional, a qual será paga no mês seguinte àquele em que o serviço foi prestado, juntamente com a remuneração variável do mesmo mês. O direito a férias será igualmente ajustado para refletir a extensão do período de atividade, até ao máximo aplicável ao contrato a tempo integral.

Os contratos 10/12 estarão disponíveis para tripulantes com contrato de trabalho vigente sendo que os critérios de prioridade no acesso aos mesmos serão separadamente acordados entre a Easyjet e o SNPVAC.

51- Limitações de tempo de voo

A Easyjet opera de acordo com o sistema EASA FTL aprovado pela EASA e pela UK CAA, nos termos incorporados no sistema de limitações de tempo de voo (FTL) da empresa, bem como quaisquer outras derrogações ou meios de cumprimentos alternativos aprovados pela UK CAA.

Quando sejam necessárias alterações sob a direção da UK CAA ou EASA ou por razões relacionadas com segurança ou controlo de fadiga, as mesmas alterarão a secção 07 do manual de operações da empresa.

52- Trabalhar num dia de descanso

Caso sucedam problemas operacionais durante um dia com serviço de voo e o tripulante tiver, por esse motivo, de permanecer ao trabalho após a meia-noite de um dia de descanso planeado, a Easyjet compensará o dia de descanso infringido com um pagamento no valor bruto de 80 € para o tripulante e 100 € para o chefe de cabine, como forma de reconhecimento pela boa vontade do mesmo em estender o seu serviço de voo, razão pela qual não haverá direito à restituição do dia de descanso infringido.

Sem prejuízo do exposto, é expetável o tripulante de cabine se mantenha ao serviço após a meia-noite, até às 1h30, hora local, incluindo o tempo de debriefing, na estrita medida em que tal permita terminar o serviço de voo plane-

ado em caso de problemas ou atrasos operacionais.

O tripulante não é obrigado a prestar qualquer tipo de serviço após as 1h30, hora local, incluindo o tempo de briefing, mas deve fazê-lo nos limites do razoável.

53- Paragens noturnas não planeadas

Paragens noturnas não planeadas poderão ocorrer ocasionalmente durante o plano de voo da empresa pelo que os tripulantes de cabine deverão estar preparados para realizar as mesmas.

54- Publicação de escala

A escala será publicada até ao dia 17 do mês anterior àquele a que respeita.

A Easyjet pode introduzir alterações nas escalas até ao dia da operação sempre que tal seja necessário por motivos operacionais.

SECÇÃO XII

Ausências

55- Períodos de ausência

Todos os trabalhadores da Easyjet poderão ausentar-se do trabalho nos termos previstos na lei portuguesa.

O pagamento de períodos de ausência será retribuído conforme as disposições da lei portuguesa, quer tal pagamento seja devido pela Easyjet, que pelo sistema de segurança social ou através de seguro.

Para prevenir e minimizar perturbação operacional, e exceto quando se verificarem situações extraordinárias que deverão ser devidamente justificadas, o tripulante de cabine deverá requerer a sua ausência com uma antecedência mínima de 30 dias face à publicação da escala.

Os tripulantes de cabine que requeiram dias de estudo deverão, sempre que possível, informar a Easyjet que se encontram a frequentar estabelecimento de ensino no início do ano escolar e fornecer os seguintes documentos:

a) Documento comprovativo da matrícula emitido pelo estabelecimento de ensino;

b) Calendário de exames.

56- Tipos de falta

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o tripulante ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta - até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral - até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As ausências, não superiores a quatro horas, justificadas pelo responsável pela educação de um menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola a fim de inteirar-se da sua situação educativa;

h) As dadas pelos tripulantes eleitos para as estruturas de representação coletiva, nomeadamente em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral e das eleições;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

São consideradas injustificadas todas as faltas não indicadas acima.

57- Comunicação de ausências

As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas com uma antecedência mínima de 30 dias antes da publicação da escala, exceto quando se verifiquem circunstâncias excecionais devidamente justificadas. Se as ausências forem imprevisíveis deverão ser comunicadas logo que possível.

Os tripulantes deverão apresentar documento justificativo da falta logo que possível e até à data de regresso ao trabalho.

58- Faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos tripulantes de cabine, salvo nos seguintes casos:

a) Faltas de membros de estruturas representativas dos trabalhadores para o desempenho das respetivas funções quando excedam o limite legal de crédito de horas;

b) Devidas a doença quando o tripulante está abrangido por um sistema de proteção social;

c) Devidas a acidente de trabalho quando o tripulante está abrangido por um seguro de acidentes de trabalho;

d) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral e das eleições;

e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com expressa menção à perda de retribuição;

f) Outras legalmente previstas na lei portuguesa;

g) Quando a ausência tenha duração superior a 30 dias e seja por causa não imputável ao trabalhador o contrato de trabalho poderá suspender-se nos termos da lei portuguesa.

59- Faltas injustificadas

Nos termos da lei portuguesa, e sem prejuízo de consequências legalmente definidas como sejam a ação disciplinar, as faltas injustificadas determinarão sempre a perda de retribuição. Como alternativa à perda de retribuição e a pedido por escrito do tripulante de cabine, as faltas injustificadas podem determinar a perda de dias de férias à proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta injustificada. O período de férias anual nunca poderá ser inferior a 20 dias úteis ou ao respetivo proporcional no ano da contratação.

60- Doença

Quando ocorrer uma situação de doença ou de acidente que não se qualifique como acidente de trabalho, os tripu-

lantes de cabine deverão apresentar um certificado médico que confirme que os mesmos não estão aptos para o trabalho.

O certificado médico deverá justificar a ausência do tripulante de cabine desde o primeiro dia e ser apresentada no prazo de 5 dias contados do início da ausência, exceto quando ocorram circunstâncias excepcionais.

Para evitar perturbações operacionais ou de escala, os tripulantes de cabine deverão sempre cumprir com os regulamentos internos da Easyjet relativos a ausências por doença.

61- Doença durante o período de férias

Caso ocorram dias de doença durante o período de férias, os mesmos serão retirados da escala e considerados como férias não gozadas. O tripulante de cabine deverá informar de imediato a Easyjet e apresentar o respetivo atestado médico em conformidade com os procedimentos de doença, exceto se ocorrerem circunstâncias excepcionais.

Os dias de férias não gozados serão realocados de acordo com as regras internas da Easyjet. Sempre que possível e exista disponibilidade as férias deverão ser realocadas no período selecionado pelo tripulante de cabine.

62- Direitos parentais

Os tripulantes de cabine têm os direitos parentais previstos na lei portuguesa. O pagamento de períodos de licença relacionados com direitos parentais será aplicado conforme as disposições da lei portuguesa.

Para evitar ou minimizar perturbação operacional os tripulantes de cabine devem requerer os seus períodos de ausências relacionadas com direitos parentais com 30 dias de antecedência face à publicação da escala, exceto quando ocorrerem circunstâncias excepcionais devidamente justificadas. No que respeita a períodos de maternidade e paternidade os tripulantes de cabine devem informar a Easyjet logo que possível sobre o nascimento da criança e sobre os detalhes de como irão ser gozadas as respetivas licenças.

63- Direitos de maternidade

Durante o período de gravidez as tripulantes de cabine não estão aptas para voar. Por esta razão, logo que tenham conhecimento da sua gravidez as tripulantes de cabine devem informar de imediato a Easyjet. Atendendo a que as tripulantes de cabine não podem voar durante o período de gravidez, o pagamento da retribuição fica automaticamente suspenso e a tripulante adquirirá o direito ao subsídio por risco (específico ou clínico) pago pela Segurança Social.

Caso a tripulante comunique à empresa, no prazo de 15 dias após remeter a informação sobre a respetiva gravidez, que pretendem uma escala sem restrições após regressar de licença de maternidade no período de amamentação, a Easyjet atribuirá à tripulante de cabine um complemento mensal ao subsídio de risco no valor correspondente a 35 % da remuneração mensal base. O pagamento deste complemento cessará aquando do nascimento da criança, data em que a tripulante adquire o direito ao subsídio de maternidade.

Após o envio da comunicação à empresa, a tripulante de cabine que pretenda uma escala sem restrições deverá assinar um acordo formal com a Easyjet a fim de poder receber o complemento ao subsídio de risco.

Este pagamento será aplicável a partir de dezembro de 2015.

Durante o período de amamentação, se solicitado pela tripulante de cabine, a Easyjet não escalará a mesma para quaisquer paragens noturnas, exceto as que estiverem relacionadas com formação ou se ocorrerem perturbações operacionais imprevisíveis, o que não afetará o complemento referido no número anterior quando seja devido.

Após regressar da licença de maternidade a tripulante de cabine pode requerer licença sem vencimento ou trabalho a tempo parcial no sistema de mês repartido a 50 % ou 75 %. Este regime de trabalho a tempo parcial poderá ter de ser atribuído por tempo limitado (até 12 meses) caso não exista disponibilidade para posições permanentes e deverá ser requerido com uma antecedência mínima de 3 meses relativamente à data de regresso de licença de maternidade.

Caso as tripulantes de cabine expressamente indiquem que pretendem usufruir dos direitos aplicáveis ao período de amamentação, as mesmas ficarão exclusivamente abrangidas pelo regime geral durante o período de gravidez não sendo portanto devido o referido complemento ao subsídio de risco. Neste caso, durante o período de legal de amamentação as escalas respeitarão as limitações da lei portuguesa.

Após o regresso de licença de maternidade a Easyjet poderá atribuir à tripulante de cabine funções em terra (por exemplo, para a prestação de assistência ao cliente no aeroporto), caso exista necessidade e vagas disponíveis. Neste caso a tripulante receberá a respetiva remuneração base acrescida de um valor correspondente a 2 setores nominais por cada dia de trabalho em terra.

63- Versões e legislação aplicável

O presente AE é executado em versão portuguesa e inglesa, prevalecendo a portuguesa em caso de dúvida ou discrepância. O presente AE reger-se-á pela lei portuguesa e portanto qualquer conflito emergente do mesmo será dirimido pelos tribunais portugueses.

Lisboa, 10 de Novembro de 2015.

Pela Easyjet:

Lorenzo Lagorio, na qualidade de diretor regional de recursos humanos e procurador da sucursal.

Pelo SNPAC:

Amélia Luciana Brugnini Sousa Uva Passo, na qualidade de presidente da direção.

Nuno Miguel da Silva Veiga da Fonseca, na qualidade de vice-presidente da direção.

Ivo Alexandre Ramalho Fialho, na qualidade de tesoureiro.

Bruno Alexandre Ramalho Fialho, na qualidade de secretário da direcção.

Depositado em 28 de janeiro de 2016, a fl. 184 do livro n.º 11, com o n.º 12/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato de Polícia pela Ordem e Liberdade - SPPOL - Constituição

Estatutos aprovados em 12 de janeiro de 2016.

CAPÍTULO I

Princípios fundamentais

Declaração de princípios

I

O Sindicato de Polícia pela Ordem e Liberdade - SPPOL, prossegue os princípios da liberdade sindical, do reconhecimento dos direitos de negociação coletiva, da participação do pessoal da polícia em funções, para consecução da paz social, da segurança, dos direitos, liberdades e garantias.

II

O Sindicato de Polícia pela Ordem e Liberdade - SPPOL, tem como princípio a defesa dos direitos e garantias constitucionais dos seus filiados.

III

O Sindicato de Polícia pela Ordem e Liberdade - SPPOL, prossegue os princípios do direito de estabelecimento de relações com organizações nacionais e/ou internacionais que prossigam objetivos análogos.

CAPÍTULO II

Da designação do âmbito e da sede

Artigo 1.º

(Designação, âmbito e sede)

1- É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato de Polícia pela Ordem e Liberdade, adiante designado de SPPOL.

2- O SPPOL é uma organização sindical, que representa todas as carreiras de polícia.

3- O SPPOL exerce a sua atividade em todo o território nacional e tem a sua sede no concelho de Lisboa.

A sede pode ser transferida para qualquer ponto do território nacional mediante deliberação da assembleia geral.

4- O SPPOL, pode estabelecer formas de representação descentralizada a nível regional ou local podendo, para o efeito, criar delegações regionais.

Artigo 2.º

(Sigla e símbolo)

1- O Sindicato de Polícia pela Ordem e Liberdade, adota a sigla SPPOL.

2- O símbolo do sindicato é composto pela imagem de um falcão cor de laranja e ligeiro sombreado, símbolo ascensionnal, seja no plano moral, físico ou intelectual, simbolizando a liberdade, a superioridade, uma vitória já conquistada ou em vias de o ser, uma visão atenta e longínqua, em que as asas em forma oval, caracterizam a ordem e a união dos polícias, nas lutas sindicais pelos seus direitos, com a inscrição entre as asas da sigla SPPOL, de cor de laranja e em forma circular o nome do sindicato com a mesma cor, com o contorno das letras a preto e o fundo do símbolo de cor branca, conforme anexo 1.

Artigo 3.º

(Bandeira)

A bandeira do SPPOL é formada pelo símbolo do sindicato em fundo branco, descrito no número 2 do artigo 2.º dos estatutos, conforme anexo 1.

CAPÍTULO III

Objecto

Artigo 4.º

(Fins)

1- O SPPOL tem por fim promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos dos polícia bem como a dignificação, social, económica e profissional de todos os seus filiados.

2- Promover a valorização profissional dos seus associados e, consequentemente, a melhoria dos serviços prestados.

3- Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos polícias.

4- Contribuir para a dignificação da imagem da polícia portuguesa a nível nacional e internacional.

5- Desenvolver os contatos e ou cooperação com as organizações sindicais internacionais que sigam objetivos análogos e, consequentemente, a solidariedade entre todos os polícias do mundo na base do respeito pelo princípio de independência de cada organização.

Artigo 5.º

(Competência)

1- O SPPOL tem competência para:

a) Promover a defesa dos direitos e interesses coletivos, para além da defesa dos direitos individuais legalmente protegidos dos seus associados;

b) Prestar toda a assistência sindical e jurídica, que os filiados necessitem no âmbito das suas relações profissionais;

c) Promover a valorização profissional e cultural dos filiados através da edição de publicações, apoio à realização de cursos bem como noutras iniciativas por si ou em colaboração com outros organismos;

d) Propor, negociar e outorgar livremente convenções coletivas nos termos permitidos e definidos pela Lei n.º 14/2002 de 19 de fevereiro;

e) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos termos deste estatuto e na estrita observância do disposto na Lei n.º 14/2002 de 19 de fevereiro.

2- O SPPOL tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

Artigo 6.º

(Meios)

Para prossecução dos objectivos definidos no artigo precedente, o SPPOL deve:

a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objetivos definidos nestes estatutos;

b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;

c) Promover análises críticas e debates coletivos das questões que se lhe apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possível;

d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos polícias que nele se possam inscrever;

e) Fomentar e desenvolver a atividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos e com a lei em vigor;

f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua atividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;

g) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;

h) Promover, apoiar e/ou cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;

i) Fomentar a constituição e o desenvolvimento de coo-

perativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos polícias seus associados;

j) Fomentar a participação no controlo dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;

k) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica; na estrita observância da Lei n.º 14/2002 de 19 de fevereiro.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 7.º

(Da filiação)

1- Podem ser sócios do SPPOL, todo o efetivo da Polícia de Segurança Pública com funções policiais, independentemente do posto hierárquico.

2- Podem continuar a ser sócios do SPPOL, na qualidade de sócios honorários, ficando dispensados do pagamento de quotas, todos os elementos da Polícia de Segurança Pública, que tenham ou possam no futuro voltar a desempenhar funções policiais e que se encontrem nas seguintes condições:

a) Licença sem vencimento;

b) Aposentação.

3- Pode ser também atribuída a qualidade de sócio honorário aos cidadãos, cujas atividades profissionais e institucionais sejam reconhecidas e meritórias em prol dos polícias e do SPPOL.

Artigo 8.º

(Admissão)

1- A admissão de um novo sócio é efetuada através de uma proposta de inscrição apresentada ao SPPOL, por proposta de um já sócio ou delegado do SPPOL, através de meio idóneo, nomeadamente por fax, correio electrónico, ou por ofício endereçado ao sindicato para deferimento.

2- A aceitação ou recusa de filiação é da competência do presidente da direcção nacional e na eventualidade de recusa de admissão como sócio, esta deverá ser fundamentada por escrito e notificada ao proponente, num prazo de 10 dias úteis.

3- Da decisão pode o proponente interpor recurso no prazo de 10 dias úteis, a contar da data do conhecimento por escrito, contando-se para o efeito a notificação postal ao 3.º dia seguinte à data de envio da decisão.

4- O recurso será apreciado em assembleia geral, que tomará decisão num prazo máximo de 60 dias.

Artigo 9.º

(Direitos dos sócios)

São direitos dos sócios:

1- Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer

órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos.

2- Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes.

3- Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato nos termos dos respectivos estatutos.

4- Usufruir da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os polícias.

5- Beneficiar de todas as regalias alcançadas pelo sindicato, através de protocolos e parcerias realizadas com entidades públicas e privadas, fundações e estabelecimentos de ensino.

6- Solicitar apoio jurídico patrocinado pelo sindicato em assuntos do âmbito profissional.

7- Ter informação regular das diversas atividades desenvolvidas pelo sindicato.

8- Informar-se de toda a atividades do sindicato.

9- Recorrer das decisões tomadas pelos diversos órgãos competentes, de acordo com o estatuto e regulamento disciplinar.

10- Sem prejuízo do pagamento das quotizações em dívida, abandonar em qualquer altura o sindicato, mediante comunicação por escrito à direção por meio idóneo, fax, correio eletrónico ou ofício, tendo de para isso entregar sempre o cartão de sócio, nos termos do número 14 do artigo seguinte.

11- Exercer o direito de tendência, nos termos do estatuto.

Artigo 10.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

1- Cumprir na íntegra o deliberado no estatuto.

2- Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito, ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados.

3- Exercer gratuitamente os cargos para que tenham sido nomeados ou eleitos, sem prejuízo de poderem a vir ser ressarcidos pelos gastos efetuados e perdas de retribuição em consequência do exercício da atividade sindical, com exceção do presidente da direção nacional e qualquer vice-presidente, que poderão exercer a tempo inteiro.

4- Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos sociais tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

5- Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos.

6- Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical.

7- Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da influência unitária do sindicato.

8- Contribuir para a sua educação sindical e cultural.

9- Colaborar na divulgação dos objetivos do sindicato,

bem como fomentá-la no local de trabalho.

10- Pagar mensalmente a sua quota, bem como qualquer outra contribuição legalmente estabelecida entre o sindicato e os associados.

11- Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a transferência, a reforma, a incapacidade por doença ou qualquer impedimento bem como a suspensão temporária da atividades profissional ou de remuneração.

12- Guardar sigilo sobre as atividades internas e posições dos órgãos do sindicato que tenham carácter reservado, sob pena de incumprimento grave do estatuto.

13- No plano estritamente sindical, abster-se de qualquer atividades ou tomada de posição pública, que possa colidir com a orientação estratégica e tática decidida pela direção ou o presidente do sindicato.

14- Entregar o cartão de sócio, propriedade do SPPOL, no prazo de 30 dias, após ter cessado a qualidade de sócio, sob pena de lhe continuarem a ser cobradas quotas.

Artigo 11.º

(Perda da qualidade de sócio)

Perdem a qualidade de sócios os polícias que:

1- Deixarem voluntariamente de exercer a atividade profissional.

2- Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção.

3- Deixarem de pagar quotas sem motivo justificado há mais de três meses e, se depois de avisados por escrito pela direção do sindicato, não efetuarem o pagamento no prazo de um mês após a data da receção do aviso.

4- Os sócios que temporariamente se encontrem na situação de licença sem vencimento e não aceitem ficar na situação de sócios honorários.

5- Hjam sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 12.º

(Readmissão)

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes:

2- No caso do associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no número 2, no número 3 e no número 4 do artigo anterior, a sua readmissão, implica, salvo decisão em contrário da direção devidamente fundamentada, o pagamento de todas as quotas em atraso e até ao máximo de três anos de quotização.

Artigo 13.º

(Direito de tendência e regulamentação)

É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

a) Direito de organização

Aos polícias abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SPPOL é reconhecido o direito de se organizarem em ten-

dências sócio-sindicais.

O reconhecimento de qualquer tendência sócio-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

b) Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SPPOL.

c) Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do SPPOL, de acordo com o princípio da representatividade, sendo por isso, os seus poderes e competência exercidos tendo em vista à realização de alguns fins estatutários desta.

d) Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento.

e) Constituição

A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com a indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

f) Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos 5 % dos membros da assembleia geral.

g) Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 14.º

(Deveres)

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os profissionais.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem nomeadamente as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SPPOL;

b) Desenvolver, junto dos profissionais que representam ações de formação sócio sindical, de esclarecimentos dos princípios ao sindicalismo democrático;

c) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático;

d) Pugar a sua ação pelos princípios da liberdade democrática, da igualdade, do pluralismo e da independência.

CAPÍTULO V

Da quota

Artigo 15.º

(Quotizações)

1- A quotização mensal dos associados para o sindicato é de 6,00 € (seis euros).

2- O valor da quota poderá ser alterado por deliberação da assembleia geral.

3- A cobrança das quotas é efetuada:

a) Por desconto direto no vencimento por intermédio da Direção Nacional da PSP;

b) Por transferência bancária;

c) Excecionalmente, por entrega de quantia monetária nos serviços do sindicato.

Artigo 16.º

(Não pagamento das quotas)

Os sócios que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de três meses estão impedidos de exercer os direitos previstos nos números 1 a número 9, do artigo 9.º do presente estatuto.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 17.º

(Poder disciplinar)

1- O poder disciplinar é exercido pela direção nacional, na pessoa do presidente o qual poderá delegar os seus poderes numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2- Da deliberação da direção nacional cabe recurso para a assembleia geral que decidirá em última instância.

3- O recurso implica a suspensão da aplicação da pena.

4- O recurso é obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral, exceto no caso de se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não pode até decisão final, eleger e ser eleito.

6- É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infrator.

Artigo 18.º

(Das sanções)

1- Podem ser aplicadas aos associados as penas de:

a) Repreensão escrita;

b) Suspensão até 3 meses;

c) Expulsão.

2- Incorrem na sanção de repreensão escrita, os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 10.º dos estatutos.

3- Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infração, os sócios que:

a) Reincidam na infração prevista no número anterior;

b) Não acatem as deliberações e resoluções da assembleia geral;

d) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos sócios.

4- Nenhuma sanção é aplicada, sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 19.º

(Do processo disciplinar)

1- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares e tem a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos fatos da acusação.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao associado, que dará recibo no original, ou sendo impossível a entrega pessoal, é feita por meio de carta registada com aviso de receção.

3- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada fato.

4- A decisão é obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 20.º

(Concessão dos meios de defesa)

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem que seja instaurado o respetivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

CAPÍTULO VII

Processo eleitoral

Artigo 21.º

(Do processo eleitoral)

1- Os corpos gerentes do SPPOL são eleitos por uma assembleia geral eleitoral, constituída por todos os sócios que estejam em pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham no mínimo um ano de inscrição sindical.

2- Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior e os interditos ou inabilitados judicialmente.

3- O exercício do direito de voto, é garantido pela exposição de cadernos eleitorais na sede e delegações do SPPOL, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios, de entenderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral, de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

Artigo 22.º

(Convocatória da assembleia geral eleitoral)

1- Compete à mesa da assembleia geral convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários.

2- A convocatória deve ser divulgada nos locais de trabalho e em um jornal mais lido com a antecedência de 3 dias.

3- O aviso convocatório deve especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e principais locais, onde funcionarão as mesas de voto.

4- A assembleia geral eleitoral reúne de quatro em quatro

anos nos termos dos estatutos.

5- A direcção fixa a duração do mandato por 4 anos, sendo reeleita para mandatos sucessivos.

Artigo 23.º

(Organização do processo eleitoral)

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos deste órgão:

a) A mesa da assembleia geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede e delegações;

c) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

d) Promover com a mesa da assembleia geral eleitoral, a constituição das mesas de voto;

e) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para a mesa de voto;

f) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;

g) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais bem como das referentes ao ato eleitoral, no prazo de setenta e duas horas.

3- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á, uma comissão fiscalizadora eleitoral formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Dar parecer sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a receção daqueles;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

4- A elaboração e a fixação dos cadernos eleitorais compete à direcção, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados:

a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede e delegações do SPPOL durante, pelo menos, 10 dias;

b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais durante o tempo de exposição daqueles.

Artigo 24.º

(Processo de candidatura)

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, catego-

ria profissional, e local de trabalho, até 10 dias antes do ato eleitoral.

a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de ação cumprindo os preceitos do número 1 deste mesmo artigo, bem como a indicação do presidente de cada órgão, o qual será sempre o primeiro proposto do órgão respetivo;

b) As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício ou por 10 % dos sócios, nunca sendo exigidas menos de 100 assinaturas, caso o número de associados em pleno gozo dos seus direitos o permita;

c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura;

e) As candidaturas deverão ser apresentadas até 10 dias antes do ato eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias úteis subsequentes ao da sua entrega.

a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após notificação;

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá, no prazo de 24 horas e em definitivo, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

3- As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

4- As listas de candidatos e respetivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato e em todas as delegações com 8 dias de antecedência sobre a realização do ato eleitoral.

5- A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respetivos programas de ação a serem fornecidos pelas listas para afixação.

6- Os boletins de voto serão editados pelo SPPOL sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca, anotação ou sinal exterior, e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral;

b) São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos.

Artigo 25.º

(Mesas de voto)

1- Podem funcionar, sempre que possível, assembleias de voto em cada Esquadra ou Comando onde exerçam a sua atividade mais de 15 sócios eleitores e nas delegações e sede do sindicato ou em locais considerados mais convenientes:

a) Quando no local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na secção local mais próxima;

b) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento, sempre que possível, ou funcionarão das 8 às 19 horas no caso da sede e delegações.

2- Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto até 5 dias antes das eleições.

3- O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

4- A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas nos números 1 e 3 até 3 dias antes das eleições.

Artigo 26.º

(Voto)

1- O voto é secreto.

2- Os membros dos corpos sociais são submetidos a voto direto universal e secreto através das listas candidatas considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

Artigo 27.º

(Ata da assembleia eleitoral e recursos)

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a elaboração da ata que deverá ser assinada pela maioria dos membros da mesa e a sua posterior afixação após o apuramento final, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto.

2- Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo dois dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do encerramento da assembleia eleitoral.

3- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de dois dias úteis, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede do SPPOL.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO A

Da forma de obrigar e dos órgãos sociais

Artigo 28.º

(Forma de obrigar)

1- O SPPOL obriga-se com uma assinatura, sendo a do presidente da direção.

Artigo 29.º

(Órgãos)

1- São órgãos do SPPOL:

a) A assembleia geral;

b) A direção nacional;

c) O conselho fiscal;

d) A mesa da assembleia geral;

e) Delegações regionais.

2- Constituem corpos sociais do SPPOL os membros da direção nacional, os membros do conselho fiscal, os membros da mesa da assembleia geral, os membros dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira.

3- Para efeitos da lei e do presente estatuto do SPPOL, os corpos sociais descritos no número anterior, não desempenham funções consultivas, de apoio técnico ou logístico.

Artigo 30.º

(Eleição dos corpos sociais)

1- Os membros dos corpos sociais definidos no número 2 do artigo 29.º, são submetidos a voto direto, secreto e universal, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

SECÇÃO B

Artigo 31.º

(Composição da assembleia geral e da mesa da assembleia geral)

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SPPOL.

a) A assembleia geral é constituída pelos sócios no pleno gozo dos seus direitos;

b) A mesa da assembleia geral é constituída por 4 membros para o desempenho, designadamente, do cargo de um presidente, um vice-presidente, um secretário, um vogal e um suplente.

Artigo 32.º

(Competência da mesa da assembleia geral)

1- Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar a assembleia geral;

b) Presidir à assembleia geral;

c) Elaborar atas da assembleia geral;

d) Despachar o expediente da assembleia geral;

e) Organizar e dirigir o processo eleitoral, constituindo-se, para o efeito como mesa eleitoral.

2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral assinar as convocatórias das reuniões a que a mesa presida e dar posse aos órgãos do SPPOL.

3- O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

Artigo 33.º

(Competência da assembleia geral)

1- Compete à assembleia geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos órgãos diretivos e necessariamente:

a) Definir as linhas fundamentais de atuação do sindicato;

b) Criar, suprimir, fundir ou subdividir as delegações regionais;

c) Eleger e destituir, por votação secreta, os membros da respetiva mesa e os membros dos órgãos da direção e do conselho fiscal;

d) Apreciar e votar anualmente o orçamento e o programa de ação para o exercício seguinte, bem como o relatório e contas da gerência;

e) Deliberar sobre a aquisição onerosa e a alienação, a qualquer título, de bens imóveis;

f) Deliberar sobre a alteração do estatuto e sobre a cisão ou fusão do sindicato;

g) Autorizar o SPPOL a demandar os membros dos órgãos

diretivos por factos praticados no exercício das suas funções;

h) Aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações com outras associações sindicais exclusivamente compostas por pessoal com funções policiais em serviço efectivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública;

i) Definir anualmente o valor da quota mensal a pagar pelos associados;

j) Deliberar a extinção do SPPOL.

2- O quórum deliberativo é de maioria simples dos associados presentes, com exceção das deliberações sobre o constante nas alíneas b), e) e i) do número anterior exigem o voto favorável de três quartos de todos os associados.

3- Os sócios honorários, não possuem poder de voto na assembleia geral, podendo no entanto estar presentes.

4- Em caso de destituição dos órgãos sociais, a assembleia geral elegerá uma comissão de gestão, que será presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral, que terá poderes de gestão corrente e procederá à instrução de novo processo eleitoral tendente à nova eleição dos corpos sociais no prazo de 30 dias.

Artigo 34.º

(Convocação da assembleia geral)

1- A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano, para discutir e votar o relatório de contas da direção e aprovação do orçamento, e extraordinariamente nos termos do estatuto.

2- A assembleia geral deverá ser convocada com, pelo menos cinco dias de antecedência, pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto.

3- A convocação ordinária e extraordinária da assembleia geral é publicada em pelo menos um jornal de grande tiragem, indicando a hora, local e objecto.

4- A convocatória da assembleia geral extraordinária, pode ser feita a pedido do presidente da direção do SPPOL, por requerimento de 25 % dos membros da direção ou a requerimento de pelo menos 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos, deve ser feita no prazo de 15 dias após o pedido ou requerimento, devendo a reunião realizar-se no prazo máximo de trinta dias, a contar da data da recepção do pedido ou requerimento.

5- As assembleias gerais para alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes devem ser e mostrar-se convocadas com menção do dia, hora, local e objecto e antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 35.º

(Funcionamento da assembleia geral)

1- A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos metade do número total de sócios com direito a voto, ou trinta minutos depois com qualquer número de sócios.

2- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta designar os respetivos substitutos de entre os associados presentes, por proposta da direção.

3- A assembleia geral extraordinária que seja convocada a requerimento dos sócios só poderá reunir, se estiverem presentes três quartos dos requerentes.

SECÇÃO C

Da direção nacional

Artigo 36.º

(Constituição)

1- A direção nacional é um órgão colegial de administração do sindicato e é constituída por oitenta e sete membros: um presidente, 8 vice-presidentes, 1 tesoureiro, 33 secretários, 41 vogais e 3 suplentes.

2- Se algum dos membros da direção nacional estiver impedido do exercício das suas funções a direção designará qual dos membros o substitui.

Artigo 37.º

(Competência da direção)

1- Compete à direção nacional gerir o sindicato e representá-lo, incumbindo-lhe:

- a) Garantir a efetivação dos direitos dos associados;
- b) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de março do ano seguinte, à assembleia geral, o relatório e contas do ano anterior e, até 30 de novembro, o plano e orçamento para o ano seguinte;
- c) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do sindicato de acordo com as normas legais e regulamentos internos nos termos da lei;
- d) Organizar o quadro do pessoal e contratar e gerir pessoal do sindicato;
- e) Representar o sindicato em juízo ou fora dele;
- f) Zelar pelo cumprimento das leis, do estatuto e das deliberações dos órgãos do sindicato;
- g) Deliberar sobre a admissão, demissão, exclusão e readmissão dos associados;
- h) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária;
- i) Submeter à apreciação e aprovação da assembleia geral, os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SPPOL;
- k) Discutir, negociar e assinar as convenções coletivas de trabalho, e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, para as categorias hierárquicas dos polícias por elas abrangidos;
- l) Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais;
- m) Regulamentar as atribuições do delegados sindicais que julgue conveniente, em conformidade com a lei;
- n) Criar comissões assessoras que considere necessárias;
- o) Elaborar as atas das suas reuniões;
- p) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- q) Propor delegados e a criação de delegações regionais.

2- A direção nacional, reúne ordinariamente trimestralmente e extraordinariamente por convocação do presidente ou por maioria dos seus membros.

Artigo 38.º

(Reuniões da direção e competência do presidente da direção)

1- A direção reúne sempre que necessário.

2- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples, sendo o voto do presidente fator de desempate, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

3- A direção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito do SPPOL.

4- O presidente da direção, é órgão máximo da direção, que representa e supervisiona todas as atividades do sindicato e compete-lhe em especial:

- a) Coordenar o funcionamento da direção;
 - b) Representar a direção ou fazer-se representar por outro membro da mesma;
 - c) Despachar os assuntos correntes ou de diligência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direção.
- 5- Compete ao presidente, escolher entre os vice-presidentes que têm por função coadjuvar o presidente, aquele que o substitui nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 39.º

(Responsabilidade dos membros da direção)

1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

2- As atas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes, quando delas tomarem conhecimento, podendo na reunião seguinte apresentar declaração de voto sobre as decisões com as quais não estejam de acordo, mantendo-se embora solidários na execução de harmonia com o número 1 deste artigo.

3- A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO D

Do conselho fiscal

Artigo 40.º

(Constituição)

1- O conselho fiscal é o órgão ao qual compete a fiscalização do exercício da administração do sindicato e é constituído por 4 membros: um presidente; um vice-presidente; um secretário; um vogal e um suplente.

Artigo 41.º

(Convocação)

O conselho fiscal reúne por convocação do seu presidente e por convocação da direção.

Artigo 42.º

(Competência do conselho fiscal)

Ao órgão de fiscalização compete vigiar pelo cumprimento da lei e do estatuto, incumbindo-lhe designadamente:

- a) Exercer a fiscalização sobre a escrituração e documentos da associação, sempre que o julgue conveniente;
- b) Assistir ou fazer-se representar por um dos seus membros às reuniões da direção, sempre que o considere conveniente, sem direito a voto;
- c) Dar parecer sobre o relatório, contas e orçamento e sobre todos os assuntos que a direção submeta à sua apreciação;
- d) Verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria do SPPOL e das delegações;
- e) Elaborar as atas das suas reuniões;
- f) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para o SPPOL e que estejam no seu âmbito;
- g) As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

CAPÍTULO IX

(Organização regional e delegados sindicais)

SECÇÃO A

Delegações regionais

Artigo 43.º

(Descentralização regional)

1- Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o sindicato poderá compreender delegações regionais.

2- As delegações regionais são constituídas pelos sócios do SPPOL, por proposta da direção nacional.

3- As delegações regionais têm funções consultivas e de apoio à direção, no âmbito da dinamização sindical e da respetiva negociação coletiva.

Artigo 44.º

(Critérios de implantação das delegações regionais)

1- As delegações regionais estão sediadas em cada sede de distrito no continente e nos municípios das Regiões Autónomas, podendo também, ter âmbito concelhio ou inter-concelhio.

2- A constituição, extinção ou modificação do âmbito das delegações será da competência da assembleia geral, sob proposta da direção ou da maioria dos sócios.

Artigo 45.º

(Fins das delegações regionais)

As delegações têm por finalidade:

- a) Constituírem, no seu âmbito, pólos de dinamização sin-

dical, em coordenação com os órgãos gerentes do sindicato e na observância dos princípios estatutários;

- b) Detetar e transmitir aos órgãos gerentes do sindicato as aspirações dos seus associados, contribuindo, pelo debate interno e ação sindical, para o seu aprofundamento e resolução;

- c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos sociais do sindicato proferida no âmbito da sua competência;

- d) Pronunciar-se sobre questões ou assuntos que lhe sejam presentes pelo secretariado;

- e) Acompanhar a atuação dos delegados sindicais facilitando a coordenação entre eles e a articulação com o secretariado.

Artigo 46.º

(Órgãos das delegações regionais)

São órgãos das delegações:

- a) A assembleia de delegação;
- b) O secretariado de delegação;
- c) As assembleias de delegados sindicais.

Artigo 47.º

(Composição da assembleia de delegação)

A assembleia de delegação é constituída pelos sócios que integram a delegação no âmbito respetivo.

Artigo 48.º

(Competência da assembleia de delegação)

Compete à assembleia de delegação:

- a) Eleger o secretariado da delegação e destituí-lo, quando convocada expressamente para o efeito;
- b) Deliberar sobre assuntos de interesse direto específico dos seus associados.

Artigo 49.º

(Convocação da assembleia de delegação regional)

1- A assembleia de delegação regional reúne por convocação do presidente da delegação regional, nos seguintes casos:

- a) A requerimento da direção nacional do sindicato;
- b) A requerimento do secretariado da delegação.

2- No restante, a convocação seguirá os termos do regulamento eleitoral.

Artigo 50.º

(Funcionamento da assembleia de delegação)

1- O secretariado da delegação constitui a mesa da assembleia da delegação e coordenará o funcionamento desta sob a presidência do presidente da delegação regional.

3- A assembleia da delegação reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos metade do número de sócios da respetiva delegação regional, ou trinta minutos depois com qualquer número de associados.

4- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia da delegação, competirá a esta designar os respetivos substitutos de entre os associados presentes.

Artigo 51.º

(Secretariado da delegação regional)

1- O órgão executivo da delegação é o secretariado composto por cinco membros, o presidente da delegação regional, o vice-presidente da delegação, dois secretários e um suplente.

2- O secretariado da delegação é eleito pela assembleia do respetivo órgão de base por maioria simples por sufrágio directo, secreto e universal de listas completas.

3- O presidente da delegação regional será o primeiro elemento da lista mais votada.

4- Na sua primeira reunião os membros do secretariado distribuirão entre si as respetivas funções.

5- O presidente da delegação regional será substituído nas suas ausências e impedimentos pelo vice-presidente ou pelo secretário por sua designação.

6- Os membros dos corpos sociais do SPPOL, bem como os delegados sindicais, podem exercer, acumular e assumir funções no secretariado da delegação regional.

Artigo 52.º

(Competência do secretariado da delegação)

Compete ao secretariado da delegação:

a) Aplicar no respetivo âmbito as decisões e orientações dos órgãos gerentes, bem como as da assembleia da delegação que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;

b) Enviar à direção nacional a proposta de novos associados;

c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhe sejam reconhecidas;

d) Coordenar os trabalhos da assembleia da delegação sob a presidência do respetivo secretário coordenador, e das reuniões de delegados sindicais da delegação;

e) Elaborar e manter atualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais da delegação;

f) Apreciar a situação sindical no respetivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da delegação tenha entendido por convenientes;

g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do sindicato e os sócios abrangidos pela delegação diretamente e através dos delegados sindicais;

h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;

i) Gerir com eficiência os fundos da delegação postos à sua disposição pelo orçamento do sindicato;

j) Organizar, no respetivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios, bem como promover a distribuição e divulgação, através dos delegados sindicais, de comunicação e demais publicações do sindicato;

l) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo nos cinco dias subsequentes, à direção nacional do sindicato;

m) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais no âmbito da delegação bem como definir a sua área de representação, ouvida a reunião de delegados sindicais;

n) Representar a delegação ou o sindicato, quando tenha recebido delegação da direção nacional, em reuniões sindicais de âmbito local.

Artigo 53.º

(Competência do secretariado da delegação)

Compete ao secretariado da delegação:

a) Aplicar no respetivo âmbito as decisões e orientações dos órgãos gerentes, bem como as da assembleia da delegação que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;

b) Enviar à direção nacional a proposta de novos associados;

c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar que lhe sejam reconhecidas;

d) Coordenar os trabalhos da assembleia da delegação sob a presidência do respetivo presidente da delegação regional, e das reuniões de delegados sindicais da delegação;

e) Elaborar e manter atualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais da delegação;

f) Apreciar a situação sindical no respetivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da delegação tenha entendido por convenientes;

g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do sindicato e os sócios abrangidos pela delegação diretamente e através dos delegados sindicais;

h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;

i) Gerir com eficiência os fundos da delegação postos à sua disposição pelo orçamento do sindicato;

j) Organizar, no respetivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios, bem como promover a distribuição e divulgação, através dos delegados sindicais, de comunicação e demais publicações do sindicato;

l) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo, nos cinco dias subsequentes, à direção nacional do sindicato;

m) Coordenar e dinamizar a atividade dos delegados sindicais no âmbito da delegação bem como definir a sua área de representação, ouvida a reunião de delegados sindicais;

n) Representar a delegação ou o sindicato, quando tenha recebido delegação da direção nacional, em reuniões sindicais de âmbito local.

Artigo 54.º

(Das despesas da delegações regionais)

As despesas com o funcionamento das delegações regionais serão suportadas pelo sindicato, de acordo com o orçamento anual aprovado.

Artigo 55.º

(Comissões provisórias)

1- Quando o secretariado de uma delegação tenha sido destituído, no todo ou maioritariamente, nos termos destes estatutos, será eleita na mesma sessão da assembleia da de-

legação uma comissão provisória constituída por cinco associados, cujo mandato não poderá exceder quarenta e cinco dias.

2- As listas para eleição da comissão referida no número anterior serão subscritas e propostas por um mínimo de vinte associados da delegação.

3- A eleição será feita por maioria simples por sufrágio direto e secreto.

4- No caso de graves irregularidades, poderá a direção nacional proceder à demissão do secretariado de delegação.

5- No caso do disposto no número anterior ou encontrando-se o secretariado impossibilitado de atuar sem que tenha sido acionado o mecanismo de substituição previsto no número 1, a direção nacional nomeará provisoriamente o secretariado da delegação, que se manterá em funções até à designação de novo secretariado, nos termos estatutários, ou de qualquer modo por período não superior a seis meses.

6- Quando os corpos sociais forem destituídos, será nomeada uma comissão provisória, constituída por 6 associados, cujo mandato não poderá exceder sessenta dias.

SECÇÃO B

Delegados sindicais

Artigo 56.º

(Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais são sócios do SPPOL que, em colaboração com a direção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho, e na zona geográfica pelas quais foram eleitos.

2- O número de delegados sindicais será estabelecido pela direção, de acordo com a lei vigente.

3- A eleição de delegados sindicais far-se-á no local de trabalho, ou na zona geográfica, por sufrágio direto e secreto, sendo eleito (s) o(s) que obtiver(em) maior número de votos.

4- Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral, na lei sindical e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

5- Os delegados sindicais são eleitos pelo período de três anos, sendo permitida a sua reeleição.

a) O seu mandato, de todos ou algum, pode ser revogado em qualquer momento;

b) Durante o mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das penas previstas.

6- O resultado da eleição será comunicado à direção através da ata que deverá ser assinada, pelo menos, por 50 % do número de votantes.

7- A direção deverá comunicar, à respetiva unidade orgânica a identificação dos delegados sindicais, e dos suplentes, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia sindical que os elegeu.

Artigo 57.º

(Funções dos delegados sindicais)

1- São funções dos delegados sindicais:

- a) Representar na zona geográfica a direção do SPPOL;
- b) Ser o elo permanente de ligação entre o SPPOL e os sócios e entre estes e aquele;
- c) Zelar pelo cumprimento da legislação devendo informar a direção do SPPOL das irregularidades verificadas;
- d) Informar da atividade sindical, assegurando que as circulares e informações do SPPOL, cheguem a todos os polícias da respetiva zona geográfica;
- e) Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;
- f) Estimular a participação ativa dos polícias na vida sindical;
- g) Fiscalizar as estruturas de assistência social, higiene e segurança existentes na área da sua competência;
- h) Fiscalizar na respetiva empresa as fases de instrução dos processos disciplinares e acompanhá-los;
- i) Cumprir o determinado pela direção e demais obrigações legais.

Artigo 58.º

(Reunião de delegados sindicais)

Os delegados sindicais poderão reunir no âmbito da delegação, a solicitação quer da direção quer do secretariado ou por iniciativa própria, quer para conselho do secretariado, quer para apreciação de questões relacionadas com o desempenho das suas atribuições.

Artigo 59.º

(Suspensão de delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua atividades pela direção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.

2- Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais compete à direção promover a eleição dos respetivos substitutos.

CAPÍTULO X

Do regime financeiro

Artigo 60.º

(Constituição de fundos, aplicação e controlo)

1- Constituem fundos do sindicato:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;

- d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;
- e) Outras receitas e serviços de bens próprios.

CAPÍTULO XI

Da extinção e dissolução do sindicato

Artigo 61.º

(Integração, fusão, extinção, dissolução e liquidação)

1- Só é possível a integração ou fusão do SPPOL com outras associações sindicais desde que estas sejam compostas exclusivamente por pessoal com funções policiais em serviço efetivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública:

a) A aceitação ou recusa de integração ou fusão é da estrita competência da assembleia geral.

1- A extinção ou dissolução do SPPOL só poderá ser decidida pela assembleia geral, desde que votada por mais de três quartos dos associados em exercício.

2- No caso de dissolução a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará não podendo em caso algum ser os bens distribuídos pelos sócios.

a) Para o efeito, a assembleia geral elegerá, por escrutínio secreto, uma comissão liquidatária;

b) A comissão liquidatária, procederá à respetiva liquidação de todos os bens, no prazo máximo de um ano, nos termos gerais da lei e notificará os sócios do resultado da mesma.

CAPÍTULO XII

Revisão, revogação, interpretação, pareceres e entrada em vigor

Artigo 62.º

(Revisão e revogação dos estatutos)

Os estatutos podem ser revistos em qualquer altura, pela assembleia geral, de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

Artigo 63.º

(Interpretação e pareceres do presente estatuto)

1- O SPPOL é o autor e proprietário intelectual do presente estatuto, sendo que apenas o sindicato poderá responder a quaisquer dúvidas de interpretação que possam existir sobre o mesmo.

2- Não são autorizadas as elaborações de interpretações ou

pareceres ao presente estatuto efetuadas por entidades externas ao SPPOL, de entre as quais se destacam o Ministério da Administração Interna e a Direção Nacional da PSP.

3- As restrições mencionadas no número anterior não se aplicam ao Ministério Público.

4- Quaisquer necessidades de esclarecimentos ou pareceres sobre o presente estatuto deverão ser solicitadas ao presidente da direção do SPPOL, que no prazo de 30 dias, prestará a informação necessária.

5- Os casos omissos nestes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do Direito.

Artigo 64.º

(Entrada em vigor)

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação.

ANEXO 1

Símbolo SPPOL



Bandeira SPPOL



Registado em 2 de fevereiro de 2016, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 172 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato de Polícia pela Ordem e Liberdade -
SPPOL - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de janeiro de 2016, para o mandato de quatro anos.

Nome	Matrícula	Cargo
José António Roseiro Teixeira	137744	Presidente
Luís Miguel Dias Gaspar	145934	Vice-presidente
Daniel Pala Teixeira	145428	Vice-presidente
José Patrício Nogueira Camacho	148610	Vice-presidente
Eduardo Manuel Nóbrega da Silva	138995	Vice-presidente
Roberto Bruno Pereira Andrade	148108	Vice-presidente
Jorge Manuel Ribeiro Carvalho	143744	Vice-presidente
Celso Pereira Afonso	141323	Vice-presidente
José Manuel Baptista Félix	141617	Vice-presidente
António José Esteves do Nascimento Mateus	133049	Tesoureiro
Marina da Conceição Ferreira Santos	147519	Secretário
Marco António Monteiro e Silva	149125	Secretário
Jorge Miguel Tripa Carvalho	154322	Secretário
João Carlos Fernandes Branco	143710	Secretário
Pedro Ricardo Gameiro de Freitas	150758	Secretário
Carlos Diogo Ribeiro Pereira	154141	Secretário
Paulo Jorge Serra Clemente	139089	Secretário
José Manuel da Silva Rodrigues	141502	Secretário
Fernando David de Sousa Candeias	154438	Secretário
Frederico Duarte Santos	145464	Secretário
Jorge Alexandre Pinto Loureiro	141473	Secretário
Viriato José Pimentel Ribeiro Louro Amaral	140898	Secretário
Nuno Filipe Almeida Cardoso	153350	Secretário
Paulo Jorge Correia Cardoso da Fonseca	138806	Secretário
João Henriques Ferreira	146931	Secretário
Vítor Manuel Conceição Rocha	145516	Secretário
Pedro Alexandre Pereira Rodrigues	149520	Secretário
Eduardo Jorge Monteiro Benigno	144915	Secretário
Mário João Marques Figueiredo	140827	Secretário
José Alberto Marques Silva	152863	Secretário
João Manuel Pina Almeida	141332	Secretário
José Carlos Ferreira Cardoso	142944	Secretário
Rui Gonçalo Pereira da Cunha de Oliveira Tomé	146866	Secretário
Paulo Jorge Ferreira Rosa	137486	Secretário
Fernando José Rodrigues Santos	146349	Secretário
João Luís Rodrigues Santos	139059	Secretário
José Carlos Pedrógam de Jesus	146698	Secretário
Miguel Ângelo Lopes Palminha dos Santos	148995	Secretário
Paulo Vítor de Oliveira Marques Maia	145650	Secretário

João Carlos Freitas Eduardo	155266	Secretário
Francisco Renato Baptista Gouveia	147979	Secretário
José Carlos Nóbrega da Silva	137238	Secretário
José António Vitória Domingos	144351	Vogal
João Carlos Reis Afonso	150405	Vogal
José António Ferreira Simões	149230	Vogal
Saúl César Afonso Sendim	146971	Vogal
Hélder Joaquim Martins Pires	149993	Vogal
Nuno Ricardo Pires Gavazzi	143896	Vogal
Nuno Manuel Domingos Videira	140516	Vogal
Raúl Correia Pena	139247	Vogal
Sérgio Filipe Afonso	149696	Vogal
António Manuel dos Loios Quintas	143842	Vogal
Pedro de Mesquita Pimentel	154288	Vogal
Pedro Miguel Lopes de Ávila e Sousa	153476	Vogal
Joaquim Manuel Oliveira Anastácio	146941	Vogal
Dalmo Filipe Caldas Bezerra	152444	Vogal
Daniel Martins Pereira	151098	Vogal
Domingos João Fidalgo de Sousa Antunes	153284	Vogal
Francisco José Lopes Ferreira	144705	Vogal
José Manuel Correia	132864	Vogal
José Manuel Ferreira Gonçalves	154513	Vogal
Ricardo Jorge Pereira Martins	150785	Vogal
Ricardo Manuel Vieira Pereira	153181	Vogal
Rui Miguel Rodrigues Milheiro	147580	Vogal
Rui Pedro Fernandes da Cruz Sá	152348	Vogal
Paulo Luís Piçarra	152419	Vogal
Antonino José Barroso Grilo	147042	Vogal
Vânia Sofia Neves Andrade	152611	Vogal
José Francisco Agulhas Ferreira	148714	Vogal
Luís Manuel Abreu Martins	151912	Vogal
Jorge Alberto Farias Varela	144949	Vogal
Paulo Aníbal Máximo Mendes	146548	Vogal
Argentino Alves Martins Gonçalves	147660	Vogal
Vítor Manuel Borges Marques	159058	Vogal
Idílio Manuel Neves dos Santos	142540	Vogal
Rui Manuel de Freitas Gonçalves	142678	Vogal
Manuel Arménio Gomes de Almeida	135293	Vogal
Paulo Alexandre Soares Rodrigues	141153	Vogal
Sandra Maria Fernandes Almeida Ferreira	147677	Vogal
Jorge Manuel Lacão Chambel	140567	Vogal
José Manuel Esteves da Cunha Barros	135443	Vogal
José Manuel Passareira Guardão da Cunha	138925	Vogal
Ricardo Gil Marques de Abreu	148633	Vogal
Miguel Isidro Viegas Pereira	153313	Suplente
Paulo Sérgio Cabral Simões	148752	Suplente
Nelson Jorge Nunes Veiga Rodrigues	150686	Suplente

Sindicato dos Meios Audiovisuais - SMAV - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos a 17 de dezembro de 2015, para mandato de quatro anos.

Secretariado nacional:

Clarisse Manuela Alexandre dos Santos - Secretária geral
Sócia n.º 502
Categoria profissional: Quadro
Entidade patronal: RTP

Edgar Manuel Rodrigues Canelas
Sócio n.º 932
Categoria profissional: Realizador
Entidade patronal: RTP

César António Duarte Mendes
Sócio n.º 1039
Empresa: RTP
Categoria profissional: Técnico de sistemas de informação

Maria Inês Castanheira Ferreira
Sócia n.º 1038
Categoria profissional: Documentalista
Entidade patronal: RTP

Lina Cristina de Matos Gonzalez
Sócia n.º 1215
Empresa: SIC
Categoria profissional: Assistente de operações comerciais

Carlos Manuel Aguiar Schmidt
Sócio n.º 181
Categoria profissional: Assistente de produção
Entidade patronal: RR

Rui Patrício Pimentel Machado
Sócio n.º 1213
Categoria profissional: Técnico de sistemas audiovisuais
Entidade patronal: RTP

Frederico Wiborg de Carvalho Pacheco Ferreira
Sócio n.º 1217
Categoria profissional: Produtor
Entidade patronal: RTP

Ana Rosa Clementes Resende
Sócia n.º 789
Categoria profissional: Locutora/apresentadora
Entidade patronal: RTP

Suplentes:

Rui Manuel Sousa Coelho
Sócio n.º 875
Categoria profissional: Técnico de som
Entidade Patronal: RTP

Joana Sofia Ferreira Gonçalves
Sócia n.º 1115
Categoria profissional: Operadora controlo de imagem
Entidade patronal: SIC

António Henrique Domingues Pires
Sócio n.º 723
Categoria profissional: Técnico de som
Entidade patronal: RTP

Virgílio Freitas Coutinho Silveira Ramos
Sócio n.º 1
Categoria profissional: Reformado
Entidade patronal: não tem

Sindicato da Manutenção do Metropolitano - SINDEM - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos a 2 de dezembro de 2015, para mandato de três anos.

Presidente	José Carlos Estêvão Silveira	BI n.º 10118643
Vice-presidente	Miguel Luís Oliveira Branco	CC n.º 85637572ZZ4
1.º Secretário	Paulo Alexandre Louro Ferreira	CC n.º 77869583ZZ7
2.º Secretário	António Carlos Henriques Alves	CC n.º 23552700ZY5
Tesoureiro	Rita Mafalda Damião Aguiar	CC n.º 126027633ZZ4
1.º Vogal	Paulo Jorge Matos Galvão	BI n.º 9581507
2.º Vogal	Sónia Cristina Alves Silva Ribeiro	CC n.º 116604700ZZ3
3.º Vogal	António Manuel Saraiva Salgueiro	BI n.º 6712895
4.º Vogal	Carlos António Cruz Dias	CC n.º 80667503ZZ3

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso - Alteração

Alteração aprovada em 30 de novembro de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2013.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo 15.º

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

- 5-
- 6- A reeleição é permitida sem qualquer limite de mandatos no mesmo cargo social.

Assembleia geral

Artigo 20.º

A convocação da assembleia geral será feita para cada um dos associados por meio de correio electrónico e aviso postal expedido para aqueles que não possuam registo de correio electrónico, com a antecedência mínima de oito dias, devendo no mesmo ser indicado o dia, hora e local de reunião, bem como a ordem de trabalhos.

Registado em 28 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 130 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de janeiro de 2016, para o mandato de quatro anos.

Presidente: Dr. Alcino Cruz
Secretário: Dr. Ricardo Jorge Pina Vieira
1.º Vogal: Paula Cristina Aires Henriques
2.º Vogal: Paulo Alexandre Oliveira
Tesoureiro: Adriana Ribeiro da Costa Cruz

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

INETESE - Associação para o Ensino e Formação - Cancelamento

Por sentença proferida em 29 de setembro de 2015, transitada em julgado em 25 de janeiro de 2016, no âmbito do

processo n.º 13514/15.9T8LSB, que o Ministério Público moveu contra a comissão de trabalhadores da INETESE - Associação para o Ensino e Formação, que correu termos na Comarca de Lisboa - Instancia Central - 1.ª Secção Trabalho - J1, foi declarada «a nulidade dos estatutos da ré e extinção

desta».

Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 447.º, número 9, ex vi do artigo 439.º, número 2 ambos do Cód-

go do Trabalho, procede-se ao cancelamento do registo dos estatutos.

II - ELEIÇÕES

Santos Barosa - Vidros, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da empresa Santos Barosa - Vidros, SA, eleitos em 1 e 2 de dezembro de 2015, para o mandato de dois anos.

Efectivos	CC/BI
Angélico Filipe Gonçalves Brilhante Figueira	11122354
Emanuel Monteiro Nogueira	11208230
Nuno Manuel Luz Henrique Gomes	10148852
Paulo Jorge Alves Marques	11794835
Cláudio Miguel Silvério Barbosa	12195329

Suplentes	CC/BI
Magda Catarina Oliveira Duarte	12331495
Hugo André dos Santos Marques	12599520
Carlos Miguel de Sousa Lucas	12427065

Registado em 28 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 14 do livro n.º 2.

SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Retificação

Por ter sido publicado com inexatidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2016, procede-se à seguinte retificação:

Na página 62, onde se lê:

Joaquim Francisco Silva Azevedo

Deve ler-se:

Joaquim Fernando Silva Azevedo

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Junta de Freguesia de Ermesinde - Convocatória

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea j) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional

do Porto), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Junta de Freguesia de Ermesinde, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 5 de janeiro de 2016.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.ªs com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 11 de abril de 2016, realizar-se-

-á na Junta de Freguesia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Junta de Freguesia de Ermesinde.

Morada: Rua D. António Ferreira Gomes, 365 445-398 Ermesinde».

Schnellecke Portugal, Unipessoal, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente Sul, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 12 de dezembro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Schnellecke Portugal, Unipessoal, L.^{da}

«Vimos, pelo presente comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 21 de março de 2016, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Schnellecke Portugal, Unipessoal, L.^{da}

Morada: Parque Industrial da Autoeuropa, Edifício Schnellecke, Quinta da Marquesa 2950-557 Quinta do Anjo».

Porcelanas da Costa Verde, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 5 de janeiro de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Porcelanas da Costa Verde, SA,

«Nos termos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, os trabalhadores informam que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área da segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Porcelanas da Costa Verde, SA, com sede na Zona Industrial de Vagos, contribuinte n.º 502606576, CAE 23412, com 322 trabalhadores, que se realizará nos dias 7 e 8 de abril de 2016.

(Seguem as assinaturas de 70 trabalhadores.)»

GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 5 de janeiro de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA,

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 20 de abril de 2016 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA.

Morada: Aguada de Cima.

(Seguem as assinaturas de 25 trabalhadores.)»

TJA - Transportes J. Amaral, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 13 de janeiro de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TJA - Transportes J. Amaral, SA,

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, de acordo com o estabelecido no número 3 do artigo 2.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 14 de abril de 2016 realizar-se-á na empresa TJA - Transportes J. Amaral, SA, com sede em Estarreja o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho, de 2016/2019.

(Seguem as assinaturas de 224 trabalhadores.)»

Câmara Municipal de Aguiar da Beira - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número

1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Aguiar da Beira), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Aguiar da Beira, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 20 de janeiro de 2016,

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 21 de março de 2016, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Aguiar da Beira.
Morada: Praça do Município - Aguiar da Beira».

Câmara Municipal de Vila Real - Convocatória

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea j) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Vila Real), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Vila Real, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 14 de janeiro de 2016,

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 6 de maio de 2016, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Vila Real.
Morada: Av. Carvalho Araújo, 5000-657 Vila Real».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Cibersegurança**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM CIBERSEGURANÇA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a Especialista em Cibersegurança
DESCRIÇÃO GERAL	Implementar e gerir plataformas e sistemas de cibersegurança em organizações, bem como intervir em 1.ª linha em incidentes de cibersegurança.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código ²		UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	5064	1	Matemática	50
	0683	2	Ética e deontologia profissional	25
	3769	3	Probabilidade e estatística	50
	5065	4	Empresa - estrutura e funções	25

	Código		UFCD	Horas
Formação Tecnológica	5117	1	Primeiros conceitos de programação e algoritmia e estruturas de controlo num programa informático	25
	9187	2	Legislação, segurança e privacidade	25
	5745	3	Inglês técnico	50
	5089	4	Programação de algoritmos	25
	5410	5	Bases de dados - conceitos	25
	5113	6	Sistema operativo cliente (plataforma proprietária)	25
	5114	7	Sistema operativo servidor (plataforma proprietária)	25
	5101	8	Hardware e redes de computadores	25
	5102	9	Redes de computadores (avançado)	25
	5104	10	Instalação de redes locais	50
	5106	11	Serviços de rede	25
	5892	12	Modelos de gestão de redes e de suporte a clientes	25
	9188	13	Fundamentos de cibersegurança	25
	9189	14	Tecnologias de análise de evidências	50
	9190	15	Introdução à programação aplicada à cibersegurança	25
	9191	16	Introdução às técnicas de análise de evidências	50
	9192	17	Análise de vulnerabilidades - iniciação	50
	9193	18	Análise de vulnerabilidades - desenvolvimento	50
	9194	19	Introdução à cibersegurança e à ciberdefesa	50
	9195	20	Enquadramento operacional da cibersegurança	50
	9196	21	Cibersegurança ativa	50
	9197	22	Wargaming	50

Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)	560
----------------------------------------------------	-----

² Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.