



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul — Revisão global 1570

— Acordo de empresa entre a PSA Sines — Terminais de Contentores, S. A., e o Sindicato XXI — Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines — Revisão global 1587

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— União dos Sindicatos do Concelho de Famalicão — Cancelamento 1596

II — Direcção:

— Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública (SUP)	1597
— Sindicato dos Marinheiros Mercantes de Portugal	1597

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Associação Empresarial do Alto Tâmega — Alteração	1598
---	------

II — Direcção:

— Associação Portuguesa de Tintas — APT	1598
— Associação Nacional das Empresas de Recursos Humanos (ANERH)	1599
— ANTRAM — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias	1599
— Associação Empresarial de Ansião	1599
— APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição	1599
— APEMETA — Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais	1600

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— Borsgtena Textile Portugal	1600
— Câmara Municipal de Évora	1601
— Câmara Municipal de Montemor-o-Novo	1601
— Câmara Municipal de Viana do Alentejo	1601
— Câmara Municipal de Vila Viçosa	1601
— Câmara Municipal de Vendas Novas	1601
— Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz	1602
— Câmara Municipal do Redondo	1602
— Câmara Municipal de Portel	1602
— Câmara Municipal de Borba	1602
— Câmara Municipal de Estremoz	1602
— Câmara Municipal do Alandroal	1602
— Câmara Municipal de Arraiolos	1603
— Câmara Municipal de Mora	1603
— Câmara Municipal de Mourão	1603
— Câmara Municipal de Góis	1603
— IBEROL — Sociedade Ibérica de Biocombustíveis e Oleaginosas, S. A.	1603

II — Eleição de representantes:

— SNA Europe (Industries), S. A.	1604
— Tomé Vaz Pinheiro — Isolamentos Térmicos e Embalagens, L. ^{da}	1604

— Junta de Freguesia da Ramada	1604
— Junta de Freguesia de Caneças	1604
— SDF Portugal — Serviços de Distribuição Frigorífica, L. ^{da}	1604

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	1606
1. Integração de novas qualificações	1607
2. Integração de UFCD	
...	
3. Alteração de qualificações	1609

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A. — Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul — Revisão global.

O CCT para o comércio de carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2010, é revisto da forma seguinte.

Texto global

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que nos distritos de Lisboa e Setúbal, nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Penamacor e

Portimão, exerçam a actividade do comércio de carnes, representadas pelas associações patronais outorgantes, bem como por aquelas que o vierem a subscrever, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

2 — Estão designadamente abrangidos pelo presente contrato colectivo as entidades patronais e os trabalhadores cuja actividade se exerça em talhos ou em estabelecimentos que, com outra designação, procedam ao desmancho, corte e venda de carnes de bovino, equídeo, suíno, ovino e caprino.

3 — O presente CCT abrange um universo de 1500 empresas e um total de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1:

a) O presente contrato entra em vigor nos termos da lei e é válido pelo período de dois anos;

b) A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de Janeiro de 2011.

2 — A denúncia não pode ser feita antes de decorridos 9 ou 20 meses, conforme se trate, respectivamente, de revisão das tabelas salariais ou da restante matéria.

3 — A contraproposta pode ser apresentada nos 30 dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contrapponentes a última data de recepção da proposta.

4 — As negociações deverão iniciar-se no prazo máximo de 15 dias após a data de recepção da contraproposta e não deverão prolongar-se para além do período de 60 dias.

5 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto continuará válido e a aplicar-se aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Classificação profissional, admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais de:

- a) Encarregado;
- b) Primeiro-oficial;
- c) Segundo-oficial;
- d) Praticante;
- f) Caixa de balcão;

às quais correspondem as seguintes funções:

Encarregado. — O encarregado é o primeiro-oficial que, no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores.

Primeiro-oficial. — É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

Segundo-oficial. — É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

Praticante. — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e a responsabilidade da categoria de segundo-oficial, no exercício das suas funções prepara a carne para venda ao público, nomeadamente desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe valores de pagamento de carnes nos estabelecimentos de talho, verifica as somas devidas, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folha de caixa.

2 — Não é obrigatória a existência de caixa de balcão nos estabelecimentos ou secções de talho.

3 — Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este, desde que a entidade empregadora não preste serviço no estabelecimento.

4 — O lugar de encarregado poderá ser preenchido pela entidade patronal sempre que esta desempenhe, de modo efectivo, no estabelecimento, as funções de direcção e controlo do serviço e do pessoal.

5 — O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado, quando lhe tenha sido aplicada sanção com prévia instauração de processo disciplinar, nos termos da cláusula 84.^a, n.º 2, ou quando o lugar passe a ser desempenhado pela entidade patronal, nos termos do n.º 4 desta cláusula.

6 — A entidade patronal é responsável, em termos de contrato individual de trabalho, previdência, seguro e outros efeitos emergentes de contrato individual de trabalho, expressamente, para todos os efeitos legais e convencionais, pelos actos praticados pelo encarregado, podendo, no entanto, o trabalhador, se assim o entender, chamar solidariamente o encarregado à responsabilidade.

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste contrato colectivo.

2 — A entidade patronal deve consultar o Sindicato quando pretenda admitir ao seu serviço qualquer trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o Sindicato obriga-se a organizar e manter actualizado um registo de desempregados.

4 — Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado,

prevalecendo a categoria do seu cartão sindical se a mesma não constar do boletim de admissão.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 16 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documento passado pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em localidade onde não existam estabelecimentos de ensino que facultem o referido grau de ensino.

4 — A entidade patronal que admitir qualquer trabalhador a quem falem as habilitações referidas no n.º 2, mesmo que delas estejam dispensados ao abrigo do n.º 3, fica obrigada a conceder a este, sem prejuízo da sua remuneração normal, um mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como a assiduidade e aproveitamento, excepto em casos de doença.

5 — Não poderão ser admitidos como aspirantes indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental durante os primeiros 15 dias.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes é livre de pôr termo ao contrato, sem necessidade de alegar motivos ou justa causa.

3 — Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data do início daquele período.

4 — Não há lugar a período experimental sempre que isso seja declarado por escrito, em documento subscrito pela entidade patronal, ou sempre que o trabalhador seja transferido de empresa, nas condições referidas na cláusula 8.^a, n.ºs 2 e 3.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se feita a este título nos termos da lei.

2 — Nenhum profissional pode ser substituído, em caso de impedimento, por outro de categoria menos qualificada — se o houver na localidade —, excepto quando seja chamado a exercer funções do substituído um trabalhador ao serviço no mesmo estabelecimento.

3 — A entidade patronal, mesmo sem exercer regularmente a actividade, poderá substituir um trabalhador

impedido, mas caso se verifique, em qualquer momento, que o não faz regularmente, os trabalhadores poderão exigir que a entidade patronal se faça substituir de acordo com o número anterior.

4 — Quando um trabalhador temporariamente impedido for substituído por outro de categoria menos qualificada ao serviço da mesma entidade patronal, deverá esta admitir outro profissional, igualmente em regime de substituição temporária, para substituir aquele que passou a exercer as funções do trabalhador que se encontra impedido, salvo se os outros trabalhadores o prescindirem.

Cláusula 8.^a

Tempo de serviço

1 — Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes e ainda nos estabelecimentos pertencentes a sociedades de que a entidade patronal faça parte e onde o trabalhador haja, porventura, prestado serviço.

2 — Quando o trabalhador transitar de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

Cláusula 9.^a

Quadro de pessoal

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a enviar, até ao dia 30 de Abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, o mapa do quadro de pessoal regulado na legislação em vigor.

2 — Durante um prazo de 45 dias, as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, de forma bem visível, uma cópia dos mapas referidos no número anterior.

Cláusula 10.^a

Promoções

Sem prejuízo das categorias que lhe competem pelas funções que efectivamente exercerem, os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente promovidos nos seguintes termos:

a) O praticante será obrigatoriamente promovido a segundo-oficial logo que complete três anos de prática, num ou mais estabelecimentos, podendo, todavia, caso o pretenda, requerer exame para segundo-oficial decorrido que seja um ano de permanência naquela categoria;

b) O segundo-oficial passará a primeiro-oficial após um ano naquela categoria em um ou mais estabelecimentos, após ser submetido a exame.

Cláusula 11.^a

Requerimento e prazos dos exames

1 — Para os efeitos previstos nas alíneas b) e c) da cláusula anterior, os trabalhadores apresentarão ao Sindicato

um requerimento do exame logo que completem 11 meses na respectiva categoria.

2 — O exame deverá ter lugar no prazo de 30 dias a contar da data de entrada do requerimento.

3 — Em caso de impossibilidade absoluta do cumprimento daquele prazo, o exame deverá efectuar-se no prazo máximo de 90 dias a contar do termo dos 30 dias referidos no número anterior.

4 — Sempre que se verifique a situação prevista no número anterior e tendo sido aprovado no exame, o trabalhador terá direito aos retroactivos a contar do termo dos 30 dias da entrada do requerimento.

Cláusula 12.^a

Comissão examinadora

1 — Para a realização dos exames para promoção é formada uma comissão constituída por dois representantes do Sindicato e dois da associação patronal, os quais deverão possuir conhecimentos técnico-profissionais equivalentes aos do topo da carreira.

2 — Para aquele efeito cada uma das partes comunicará à outra os seus representantes no prazo de oito dias após o conhecimento por ambas as partes do pedido de exame.

3 — A entidade patronal do examinando não poderá fazer parte da comissão examinadora.

4 — Em caso de empate, será chamado a integrar a comissão um monitor de corte e preparação de carnes do Centro de Formação Profissional do Sector Alimentar.

5 — O tempo gasto pelos representantes do Sindicato quando em funções nesta comissão será considerado, justificado e remunerado pela sua entidade patronal, até ao máximo de 2 dias por mês, e num total de 20 dias por ano, sendo vedada à entidade patronal quaisquer pressões que possam restringir o desempenho daquelas funções.

Cláusula 13.^a

Funcionamento da comissão

1 — A data do exame será marcada de comum acordo entre o Sindicato e a Associação respeitando sempre os prazos previstos na cláusula 11.^a

2 — Não comparecendo qualquer dos representantes na comissão, o exame terá lugar oito dias depois.

3 — A ausência em segunda convocatória dos representantes da associação implicará a promoção automática do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Matéria do exame de avaliação

1 — O exame terá a duração máxima de uma hora e será efectuado no posto de trabalho habitual ou, em caso de impossibilidade, devidamente comprovada, no Centro de Formação Profissional do Sector Alimentar, sendo avisados quer o trabalhador quer a entidade patronal do dia e hora da sua realização.

2 — A avaliação da aptidão do trabalhador será feita exclusivamente com base nas funções definidas neste CCT para as categorias a que o trabalhador se propõe a exame.

3 — Em caso de empate pela segunda vez, haverá um novo exame nos 30 dias seguintes, com a presença de um

elemento designado pelo IROMA (entidade fiscalizadora do comércio de carnes).

4 — Quando reprovado, o trabalhador pode requerer novo exame nos seis meses seguintes, devendo a entidade patronal diligenciar na criação de condições que facilitem o seu aperfeiçoamento.

Cláusula 15.^a

Certificado de aptidão profissional

1 — Após aprovação no exame o trabalhador receberá um certificado de aptidão profissional passado conjuntamente pelo Sindicato e pela Associação, dele devendo constar obrigatoriamente a categoria profissional e a data de promoção.

2 — Para além do que dispõe o número anterior, o certificado assumirá a forma e o conteúdo que forem acordados em sede da comissão examinadora.

3 — Os custos do certificado serão suportados pelo trabalhador.

4 — Para efeitos de reconhecimento oficial deste certificado, as partes comprometem-se a solicitar a intervenção do Ministério do Emprego e da Segurança Social, nos termos que vierem a ser definidos no decreto-lei sobre certificação profissional.

Cláusula 16.^a

Direitos adquiridos

1 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor das presentes alterações já estejam classificados como primeiro-oficial manterão esta classificação e ser-lhes-á emitido um certificado nos moldes previstos na cláusula 15.^a

2 — Para todos os efeitos serão integralmente respeitadas todas as promoções efectuadas na base das anteriores disposições deste CCT e os tempos de antiguidade na categoria em que se encontrem classificados.

3 — As disposições respeitantes à matéria de exames entrarão em vigor decorridos seis meses após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* das presentes alterações.

Cláusula 17.^a

Quadro de densidade

O número de trabalhadores de cada estabelecimento retalhista de carnes é função da necessidade imposta à entidade patronal pelo seu movimento comercial, mas os estabelecimentos que possuam três ou mais trabalhadores devem organizar os seus quadros de pessoal de forma a permitir o normal acesso dos profissionais de categoria inferior.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Respeitar e tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que lhes tiver de fazer qualquer admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Passar ao trabalhador, sempre que este o solicite, certificado de trabalho donde conste o tempo de serviço e categoria;

d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais desde que o trabalhador não esteja segurado;

e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargos em associações sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores e comissões de conciliação e julgamento, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;

f) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente aos departamentos oficiais, às associações outorgantes, ao Sindicato e aos delegados sindicais, no âmbito da respectiva empresa, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, especialmente no que diz respeito à salubridade, higiene, ventilação e iluminação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio;

h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o Sindicato, nos termos da lei e deste contrato;

i) Facilitar a formação profissional e escolar dos trabalhadores;

j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, nem se opor à cobrança das quotizações sindicais pelos trabalhadores;

l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores que estiverem sob as suas ordens;

m) Pagar ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio «trabalho igual, salário igual», seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato;

b) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;

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

g) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares, cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça, quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;

h) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e o respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

i) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

j) Cumprir as determinações da comissão de conciliação e julgamento, das comissões de trabalhadores, delegados sindicais e sindicato em matéria da sua competência.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;

c) Baixar a categoria do trabalhador;

d) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

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

g) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Diminuir a retribuição ou modificar as condições da prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder 40 horas por semana e 8 horas por dia, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira ou de terça-feira a sábado.

2 — Sempre que o trabalhador dê voluntariamente o seu acordo por escrito à prestação de trabalho ao domingo incluído no seu horário normal, este será pago com o acréscimo de 200 % do valor/hora do seu salário.

3 — O descanso semanal obrigatório dos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior verificar-se-á obrigatoriamente ao domingo de 15 em 15 dias.

4 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso e refeição, de duração de uma a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas.

O período de almoço pode ser alargado para três horas desde que nisso acordem as partes mediante documento escrito.

5 — Os trabalhadores têm direito a um período de tolerância na hora de entrada ao serviço que não poderá exceder dez minutos diários e sessenta mensais.

6 — Haverá tolerância de dez minutos para as operações e serviços começados mas não acabados para além da hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

7 — Para os efeitos do disposto na parte final do número anterior, quando a soma do tempo de tolerância ultrapasse três horas mensais, será paga como trabalho extraordinário.

8 — No estabelecimento do horário de trabalho deverão sempre ser ouvidos os trabalhadores.

9 — Só serão permitidas isenções de horário de trabalho com o acordo expresso dos trabalhadores interessados.

Cláusula 22.^a

Horário de trabalho

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

2 — Salvo nos regimes de trabalho por turnos, o início e o termo do período normal de trabalho diário deverá ser fixado entre as 7 e as 9 horas e entre as 17 e as 19 horas, respectivamente.

3 — Em casos individuais, nomeadamente no que respeita a trabalhadores ao serviço de talhos situados em mercados, o período normal de trabalho poderá ter início às 6 horas e o termo do período normal de trabalho poderá ser alargado até às 20 horas, tratando-se de horários desfasados ou por turnos.

Cláusula 23.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário e os trabalhadores não cumpram tal período de funcionamento em regime de horários desfasados, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2:

a) Entende-se por horário de trabalho desfasado aquele em que os trabalhadores iniciam e terminam a hora diferente os respectivos períodos de trabalho, com sobreposição desses horários na sua fase intermédia, bem como aquele em que o intervalo para refeição e descanso não ocorre simultaneamente para todos os trabalhadores;

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam regular ou periodicamente de horário. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem horários desfasados sem qualquer sobreposição e sem rotação.

3 — A duração do trabalho em cada turno fixo ou rotativo não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho referido na cláusula 15.^a

4 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

5 — A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos com a antecedência mínima de 15 dias.

6 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

7 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 17 % sobre a remuneração base.

8 — O subsídio de turno mencionado no número anterior inclui a retribuição do trabalho nocturno a que houver lugar.

9 — Este subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmem direito a remuneração e deixa de ser devido quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos.

10 — O trabalhador em regime de turnos fixos apenas tem direito à retribuição especial por trabalho nocturno efectivamente prestado.

11 — Os trabalhadores integrados em regime de trabalho por turnos terão direito a uma redução de meia hora no período normal de trabalho diário, para efeitos de refeição ou descanso, sem perda de retribuição.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — Só em casos de força maior ou na iminência de prejuízos graves poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3 — O trabalho extraordinário será sempre facultativo para o trabalhador.

4 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho extraordinário, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

5 — A autorização para a realização de trabalho extraordinário, quando exigida, envolve a obrigatoriedade do pagamento aos trabalhadores por ela abrangidos de todas as horas autorizadas, a menos que a sua não utilização seja comunicada ao Ministério do Trabalho por escrito e no mesmo dia ou no dia seguinte.

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas)} \times 52}$$

2 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado, mediante recibo correctamente discriminado, simultaneamente com o pagamento da retribuição do mês em que aquele for prestado, salvo o pagamento do trabalho extraordinário prestado a partir do dia 20 de cada mês, que poderá ser efectuado dentro dos primeiros 5 dias úteis do mês seguinte.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

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

2 — É proibida a prestação de trabalho nocturno aos menores de 18 anos.

3 — Só é permitida a prestação do trabalho nocturno por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador ou, não havendo acordo, em casos de força maior ou na iminência de prejuízos graves.

4 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 % em acumulação com a retribuição normal e com a retribuição por trabalho extraordinário se o houver.

SECÇÃO II

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 27.^a

Local de trabalho. Noção e princípios gerais

1 — 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.

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

Cláusula 28.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio de 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1 e que impossibilitem o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do disposto no n.º 2, a um subsídio de deslocação a acordar com a entidade patronal e ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

5 — Sempre que o trabalhador utilize o seu próprio veículo nas deslocações, terá direito ao pagamento de um quarto do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

6 — As despesas previstas nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos ou nos seguintes termos:

Diária completa — € 43;

Almoço ou jantar — € 11;

Pequeno Almoço — € 6;

Dormida com pequeno almoço — € 26,50.

SECÇÃO III

Transferências

Cláusula 29.^a

Princípio geral

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

Cláusula 30.^a

Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal pode, salvo estipulação em contrário, transferir o trabalhador, se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — A entidade patronal suportará sempre as despesas directamente impostas pela transferência, as quais serão processadas em recibo separado.

3 — Quando da transferência resultar prejuízo sério para o trabalhador, este poderá rescindir o contrato, tendo direito à indemnização fixada na cláusula 61.^a

4 — Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

Cláusula 31.^a

Transferências individuais

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

2 — A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento escrito e assinado por ambas as partes, donde constem os termos e condições da transferência.

3 — Se ao trabalhador for solicitada a prestação de serviço noutra estabelecimento da mesma entidade patronal, por força de circunstância esporádica e acidental e por tempo que não ultrapasse o dia de trabalho, este só poderá recusar se isso lhe causar prejuízo sério.

4 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos separados.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.^a

Conceito de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 25,50.

Cláusula 33.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo I.

Cláusula 34.^a

Cálculo da remuneração

Para todos os efeitos, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas)} \times 52}$$

Cláusula 35.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum profissional exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 36.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador já ao serviço da empresa substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição enquanto durar a substituição.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, seguidos ou interpolados, no mesmo ano civil, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Se o impedimento do trabalhador substituído se tornar definitivo ou cessar o contrato de trabalho, o trabalhador substituto ascenderá à categoria do que substituída.

Cláusula 37.^a

Tempo, forma e documento de pagamento

1 — A remuneração vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A remuneração deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a remuneração considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

4 — A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento, recibo, no qual figurem o nome completo do trabalhador, número de beneficiário e categoria profissional, devidamente discriminado quanto a período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, extraordinário, prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios ou complementos, diuturnidades, descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal, correspondente a um mês de remuneração.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de serviço prestado;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de serviço prestado até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, os seus herdeiros terão direito à quota-parte prevista no n.º 4.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — As retribuições mensais serão acrescidas de diuturnidades por cada três anos de permanência na categoria de primeiro-oficial e de caixa de balcão até ao limite de três diuturnidades, no valor de € 22,50 cada uma.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica quando o trabalhador já tem retribuição superior à da tabela, acrescida das diuturnidades devidas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é o domingo.

2 — Os trabalhadores terão ainda direito a um dia de descanso complementar, que recairá sobre o sábado ou a segunda-feira.

3 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
1 de Maio;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Páscoa;
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 distrital ou municipal.

4 — Os feriados de Sexta-Feira Santa e terça-feira de Carnaval poderão ser observados em outro dia com significado local estabelecido por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

5 — É proibida a prestação de trabalho no dia 1 de Maio.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório, no dia de descanso semanal complementar e nos dias de feriado será remunerado com o acréscimo de 200 %, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O trabalho prestado nos dias de feriado que antecedam ou sucedam ao descanso semanal será pago com o acréscimo de 100 %.

3 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar dá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, escolhido de comum acordo.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 42.^a

Direito a férias

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

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

Cláusula 43.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se em 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 38.^a

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 44.^a e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

Cláusula 44.^a

Período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2 — Os trabalhadores admitidos durante o 1.º semestre do ano civil terão direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de oito dias úteis.

3 — O início das férias não poderá recair sobre dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia útil antes do seu início.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 46.^a

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, a apresentar aos trabalhadores até ao dia 31 de Março de cada ano, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, quando os haja.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio

e 31 de Outubro, salvo o parecer favorável em contrário das entidades aí referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 15 dias consecutivos.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma entidade patronal será concedida faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

Cláusula 48.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a remuneração correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a remuneração correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito a férias e respectivos subsídios previstos nos n.ºs 1 e 2 transferem-se para os seus herdeiros.

Cláusula 50.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho, se se verificar a impossibilidade total ou parcial de gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de gozado o direito estipulado no n.º 2, poderá o trabalhador usufruí-lo até ao fim do 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 51.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 52.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 50.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 53.^a

Exercício de outras actividades durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

CAPÍTULO VII

Faltas e licença sem retribuição

Cláusula 54.^a

Conceito de falta

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

2 — Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerem um ou mais dias completos de trabalho, contando-se cada dia como uma falta.

Cláusula 55.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

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

d) As motivadas pela prestação de provas de exame de aptidão profissional ou em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializados, durante o dia de cada prova;

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

f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

h) Nascimento de filho durante dois dias consecutivos ou não;

i) Exercício de funções de bombeiro voluntário em caso de sinistro;

j) Doação de sangue a título gracioso durante um dia, desde que este dia não recaia na sexta-feira ou no sábado.

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

4 — Apenas beneficiam do disposto na alínea c) do n.º 2 delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores até ao número estabelecido na legislação aplicável e neste CCT.

Cláusula 56.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins

Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge legítimo ou de facto, filhos, pais, sogros, genros, noras e irmãos;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de bisavós, bisnetos, tios, sobrinhos, avós, netos, cunhados, primos-irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

Cláusula 57.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — No caso de faltas dadas por membros da direcção da associação sindical, a direcção interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 58.^a

Consequência da falta de veracidade dos factos alegados

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas da cláusula 55.^a quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2 — O trabalhador fica obrigado a apresentar à entidade patronal prova documental ou declaração escrita e testemunhada dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas, sob pena de serem consideradas injustificadas.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 55.^a, à excepção das que forem concedidas na legislação aplicável e neste CCT como crédito de hora para o exercício das funções aí estabelecidas;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

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

3 — Nos casos previstos nas alíneas e) e f) do n.º 2 da cláusula 55.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

5 — O disposto no n.º 3 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que se torne certo que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

6 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

7 — Terminado o impedimento referido nos números anteriores, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 60.^a

Efeito das faltas injustificadas

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

2 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 61.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 62.^a

Cálculo do valor da remuneração para desconto de faltas

O valor da remuneração horária para efeitos do desconto de faltas será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas)} \times 52}$$

Cláusula 63.^a

Impedimento por serviço militar obrigatório

Durante a prestação do serviço militar, em período de licença, o trabalhador poderá retomar a prestação de trabalho e consequente remuneração se não tiver sido substituído após a suspensão do contrato e desde que apresente à entidade patronal e no Sindicato documento militar que lhe permita o exercício da profissão, sem qualquer responsabilidade para a entidade patronal, designadamente em caso de acidente de trabalho ocorrido nesse período e que lhe possa afectar as faculdades para o cumprimento do serviço militar.

Cláusula 64.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos pelo contrato a prazo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 65.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 66.^a

Justa causa de rescisão

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual, não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa, por parte do trabalhador, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, as seguintes situações:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 67.^a

Proibição de despedimentos sem justa causa

1 — É vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 — A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar nos termos da lei.

3 — 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.

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

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses de retribuição.

Cláusula 68.^a

Extinção do contrato por parte do trabalhador

1 — Os trabalhadores que se despedirem com justa causa terão direito, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, a uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade na empresa, no mínimo de três meses.

2 — Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar a entidade patronal com a antecedência de dois meses, se o contrato durar há mais de dois anos, e um mês, se o contrato tiver duração inferior a dois anos.

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

Cláusula 69.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 — O certificado não poderá conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3 — Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 103/77, de 5 de Maio, que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

Cláusula 70.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão do estabelecimento, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos previstos neste contrato.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade patronal transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutro estabelecimento ou exploração e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até três meses após a transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos.

Cláusula 71.^a

Encerramento e falência

1 — A declaração judicial da falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

2 — Os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Cláusula 72.^a

Direitos da mulher trabalhadora

Para além do disposto na lei e no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

a) Durante a gravidez e até três meses após o parto, não desempenharem, por prescrição médica, tarefas incompatíveis com o seu estado ou que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, sendo colocada em serviço compatível com o seu estado, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, devendo 60 ser gozados imediatamente após o parto e os restantes

30 dias poderão ser gozados, seguidos ou interpoladamente, durante o período da gravidez ou enquanto tiver direito ao subsídio de aleitação pago pela previdência, e um complemento de subsídio a que tiver direito, de modo a receber o valor correspondente à retribuição líquida;

c) Falta, para efeitos de consulta pré-natal, até um dia por mês, sem perda de retribuição;

d) Dispensa, quando solicitada, da comparência ao trabalho, até dois dias por mês, sem direito a retribuição;

e) Dois períodos de meia hora, ou um de uma hora, por dia, sem perda de retribuição, para efeitos de aleitação, durante um ano após o parto, salvo quando as empresas possuírem creche para os filhos dos trabalhadores, reduzindo-se neste caso ao tempo efectivamente necessário.

Cláusula 73.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

Cláusula 74.^a

Inspecções médicas

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

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

3 — Os resultados indicados no número anterior deverão ser comunicados por escrito ao trabalhador.

Cláusula 75.^a

Trabalhadores diminuídos

Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 76.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, conceder licenças sem perda de retribuição para a frequência de cursos de aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento, a partir das 18 horas.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

Aplica-se o disposto na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, Estatuto do Trabalhador-Estudante.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança

Cláusula 78.^a

Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 79.^a

Boletim de sanidade

O trabalhador terá direito ao pagamento do tempo de trabalho perdido e das despesas de deslocação gastas na obtenção ou na revalidação do boletim de sanidade.

Cláusula 80.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

1 — A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0°C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após a qual haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2 — A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0°C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após as quais haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam actividade em câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

Cláusula 81.^a

Vigilância médica

1 — O estado de saúde dos trabalhadores em câmaras frigoríficas deverá ser objecto de inspecção médica pelo menos uma vez por ano, através dos médicos indicados por cada uma das partes.

2 — Tal inspecção não acarretará qualquer despesa ao trabalhador.

3 — Os resultados da inspecção médica devem ser registados e assinados por médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria e comunicados, por escrito, aos trabalhadores.

4 — Quando a permanência do trabalhador neste trabalho for desaconselhada por razões médicas, deve a entidade patronal, no caso de lhe ser possível, transferi-lo para outra tarefa compatível com o seu estado de saúde, sem prejuízo algum para o trabalhador, nomeadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da transferência.

CAPÍTULO XII

Previdência e regalias sociais

Cláusula 82.^a

Princípio geral

1 — As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por este contrato obrigam-se a contribuir para a segurança social nos termos da legislação em vigor, nomeadamente a efectuar descontos sobre as retribuições líquidas efectivamente auferidas.

2 — As associações outorgantes deste contrato comprometem-se a diligenciar no sentido de que os seus representados cumpram integralmente os objectivos enunciados no número anterior.

3 — A entidade patronal não poderá pagar por si a contribuição devida pelo trabalhador.

Cláusula 83.^a

Complemento de subsídio de doença e de acidente de trabalho

1 — No caso de faltas dadas por doença, que deverá ser sempre comprovada por boletim de baixa da caixa de previdência, a entidade patronal pagará, a partir do segundo dia, a diferença entre o subsídio da previdência e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa, até 30 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente ou doença, até ao limite de 120 dias por ano.

CAPÍTULO XIII

Sanções

Cláusula 84.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento nos termos deste contrato.

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 não podem ser aplicadas sem instauração de prévio processo disciplinar.

3 — É nula e de nenhum efeito a sanção aplicada sem instauração de processo disciplinar, quando este seja necessário.

4 — As restantes sanções não podem ser aplicadas sem audição prévia do trabalhador, dando-lhe todas as garantias de defesa.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder 8 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

6 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anterior e à gravidade da infracção, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

7 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

8 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar para o órgão competente.

Cláusula 85.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 da cláusula 13.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

CAPÍTULO XIV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 86.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na legítima actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 87.^a

Comunicação à empresa

1 — O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da CSE e delegados sindicais, indicando os nomes dos respectivos membros por meio de carta registada com aviso receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 88.^a

Órgãos sindicais

1 — Dirigentes sindicais são, além dos corpos gerentes do Sindicato, os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e de quaisquer outras associações de carácter sindical.

2 — A comissão sindical da empresa é um órgão do Sindicato na empresa, sendo constituído pelos delegados sindicais.

3 — A comissão intersindical da empresa é a organização de delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

4 — Os delegados sindicais são representantes do Sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores.

Cláusula 89.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das CSE, delegados sindicais e ainda trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração nem provocar despedimento ou sanções nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os membros da direcção sindical dispõem de um crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los por acumulação durante o mês a que respeitarem.

3 — No exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito de oito horas por mês, sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios e outras regalias.

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, com excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito com a antecedência mínima de um dia das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

7 — Os créditos referidos nesta cláusula são atribuídos a número de delegados determinado da forma seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresas com 59 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$\frac{6 + n - 500}{200}$$

sendo n o número de trabalhadores.

8 — Para os efeitos do número anterior, os sindicatos ou os delegados sindicais comunicarão à empresa quais

de entre estes beneficiam do crédito de horas referido no n.º 3 desta cláusula.

Cláusula 90.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções, desde que a empresa ou unidade de produção tenha menos de 150 trabalhadores;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, desde que a empresa ou unidade de produção tenha 150 ou mais trabalhadores;

c) Reconhecer o direito dos delegados sindicais a afixarem, no interior da empresa e em local adequado, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

d) Permitir aos delegados sindicais a cobrança das quotas sindicais durante o período normal de trabalho.

Cláusula 91.^a

Assembleia de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CSE ou pelo Sindicato.

2 — Fora do horário normal, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pelo CSE, CIE ou Sindicato ou por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

3 — Para os efeitos dos números anteriores a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efectuem.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária e comissão de conflitos

Cláusula 92.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária constituída por quatro elementos, sendo dois em representação do Sindicato e dois em representação da Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros, com competência para decidir as questões levantadas sobre a interpretação das disposições contratuais e suprimir as suas lacunas.

2 — A comissão funcionará mediante convocação de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação da alteração contratual, a identificação dos respectivos representantes.

4 — As deliberações tomadas serão comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, pelo que ficarão a fazer parte integrante do contrato.

Cláusula 93.^a

Comissão de conflitos

1 — Os conflitos individuais de trabalho, surgidos no decurso da vigência deste contrato colectivo de trabalho, entre entidades patronais e trabalhadores poderão ser submetidos à apreciação de uma comissão constituída por um elemento da direcção do Sindicato, um elemento da Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e um assessor técnico para questões laborais de cada uma destas duas entidades.

2 — Esta comissão funcionará a pedido do Sindicato ou da Associação referida, na sede desta, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência, com a indicação da agenda de trabalhos e do dia e hora da reunião.

3 — A comissão tem somente funções de conciliação sem prejuízo do recurso aos meios legais.

4 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação da alteração contratual a identificação dos respectivos representantes.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 94.^a

Manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias que os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 95.^a

Carnes fornecidas

As entidades patronais não poderão descontar na retribuição o valor das carnes que sejam fornecidas aos trabalhadores.

Cláusula 96.^a

Aplicação das tabelas salariais

As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação no mês seguinte ao da celebração do acordo.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

Categoria	Remuneração mínima (euros)
Encarregado	780
Primeiro-oficial	755
Segundo-oficial	610
Caixa de balcão	503
Praticante	500

ANEXO II

Níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

Níveis		Designações profissionais	Categorias profissionais
3.1 — Encarregados	5.2 — Comércio	Encarregado.	Primeiro-oficial. Segundo-oficial. Caixa de balcão. Praticante.
5 — Profissionais qualificados		Cortador	
		Caixa de balcão	
		—	
X — Praticantes e	X — 5.2.1 — Praticante qualificado (comércio).	—	

Lisboa, 21 de Fevereiro de 2011.

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

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros, Associação Comercial de Portimão, ACIRO — Associação Comercial, Industrial e Serviços

da Região Oeste e AECBP — Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Jacinto António Bento, mandatário.

Pela ACSDS — Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal:

Francisco Joaquim Carriço Pedro, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

Mário Saramago Ferreira, mandatário.

Depositada em 4 de Maio de 2011, a fl. 104 do livro n.º 11, com o n.º 64/2011, 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 PSA Sines — Terminais de Contentores, S. A., e o Sindicato XXI — Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines — Revisão global.

A PSA Sines — Terminais de Contentores, S. A., na qualidade de empregador, e o Sindicato XXI — Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines procedem à revisão global do AE em vigor, o que fazem nos seguintes termos e condições:

Artigo 1.º

A presente revisão altera o AE celebrado entre a PSA Sines — Terminais de Contentores, S. A., na qualidade de empregador, e o Sindicato XXI — Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines, assinado em 9 de Março de 2004 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2004.

Artigo 2.º

As cláusulas do AE passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 1.ª

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a empresa PSA Sines — Terminais de Contentores, S. A. (Terminal de Contentores do Porto de Sines, Apartado 195, 7520-903 Sines), e, por outro, os seus trabalhadores representados pelo Sindicato XXI — Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines (Zil 2, Lote 114, 7520 Sines).

2 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são todos aqueles que se encontram filiados no Sindicato XXI, que à data são 69 trabalhadores.

3 — Constituem anexos ao presente acordo os seguintes:

- a) Anexo I — «Categorias profissionais»;
- b) Anexo II — «Tabela salarial».

Cláusula 2.ª

Âmbito sectorial e territorial

O âmbito sectorial do presente acordo engloba as operações portuárias e afins, sendo que os trabalhadores repre-

sentados pelo Sindicato outorgante têm como local habitual de trabalho o Porto de Sines e toda a área legalmente sujeita à jurisdição da Administração do Porto de Sines.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exclusão das cláusulas de expressão pecuniária, as quais produzem efeitos no 1.º dia do ano civil respectivo.

2 — O presente acordo vigorará por um período de 60 meses, a contar da sua entrada em vigor.

3 — Porém, no que respeita às tabelas salariais, estas serão revistas de 12 em 12 meses e o início da sua vigência será em 1 de Janeiro de cada ano.

4 — O acordo pode ser denunciado, mediante comunicação feita com antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do seu período de vigência, sem prejuízo da observância do que a lei imperativamente estabelecer, devendo a comunicação ser acompanhada da proposta negocial de substituição do IRCT anterior.

5 — Caso o acordo de empresa não tenha sido denunciado no prazo mínimo indicado no número anterior, a sua vigência considera-se automaticamente renovada por períodos sucessivos de 30 meses, em relação a cada um dos quais a denúncia poderá ser feita com antecedência mínima fixada no número anterior.

6 — As entidades a quem seja dirigida a proposta a que se refere o n.º 4 ficam obrigadas a responder, por escrito, no prazo de 30 dias. As negociações iniciam-se nos 10 dias subsequentes à recepção da resposta.

7 — No decurso de cada período de vigência, podem as partes, por mútuo acordo, introduzir alterações no presente acordo, independentemente do termo de cada período de vigência.

8 — Em vez de denúncia, poderão ser apresentadas propostas de revisão da convenção.

Cláusula 4.ª

Admissão e estatuto dos trabalhadores

Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

a) «Posto de trabalho», o espaço físico ou posição do processo produtivo que, de acordo com o sistema de trabalho definido pela empresa, o trabalhador deve ocupar;

b) «Descrição de funções», a descrição do conjunto de tarefas principais e afins, e objectivos que constituem o resultado esperado da actividade de um determinado trabalhador, podendo a sua realização implicar a responsabilidade por mais de um posto de trabalho e corresponder a mais de uma profissão ou categoria profissional;

c) «Profissão», o tipo e natureza das funções desempenhadas pelo trabalhador;

d) «Categoria profissional», o grau técnico ou hierárquico em que se integra o trabalhador, de acordo com o sistema de organização do trabalho em vigor na empresa.

Cláusula 5.ª

Admissões

Quando haja necessidade de admitir novos trabalhadores, a entidade empregadora deve dar preferência, em

igualdade de condições, aos candidatos internos, nomeadamente, provindos de outra empresa subscritora deste AE através de acordo de adesão de modo a facultar a oportunidade de progressão profissional.

Cláusula 6.^a

Prestação de actividades não compreendidas no objecto do contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à actividade para que foi contratado ou promovido, independentemente da designação da posição, profissão ou categoria profissional que tipicamente seja costume atribuir àquelas.

2 — A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar temporariamente outras actividades, não se aplicando limites temporais à respectiva duração, em regime de substituição ou de acumulação com as que normalmente exerce, ainda que não compreendidas na descrição de funções respectiva, mas para as quais tenha qualificação e capacidade e que com estas tenham uma ligação funcional ou de afinidade.

3 — O trabalhador que exerça funções nos termos do número anterior, ainda que a título acessório, tem direito à retribuição mais elevada que lhes corresponda enquanto tal exercício se mantiver e nos moldes previstos no anexo I do presente acordo.

Cláusula 7.^a

Avaliação de desempenho

1 — Pelo menos uma vez por ano, ou no caso de trabalhadores contratados a termo certo, até ao termo dos respectivos contratos, a empresa fará uma avaliação do desempenho de cada trabalhador, dando-lhe conhecimento do resultado que for apurado.

2 — As avaliações de desempenho devem ser consideradas na atribuição de novas funções, promoções, actualizações salariais e nas decisões sobre efectivação e renovação de contratos.

3 — Nas avaliações que vierem a ser efectuadas sempre que o trabalhador o solicite e autorize o Sindicato poderá emitir o seu parecer.

Cláusula 8.^a

Deveres da empresa

a) Respeitar os direitos gerais e especiais reconhecidos aos trabalhadores.

b) Tratar e fazer tratar todos os trabalhadores com justiça e respeito pela sua dignidade e condição de trabalho.

c) Cooperar com as entidades legalmente competentes na formação profissional dos trabalhadores.

d) Observar todas as normas e regulamentos respeitantes aos trabalhadores no que se refere às condições de higiene e segurança e à prevenção de acidentes e doenças profissionais.

e) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário à frequência de cursos de formação profissional com interesse para a empresa, por esta definidos e autorizada a sua frequência.

f) Indemnizar, nos termos da lei, os seus trabalhadores dos prejuízos decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

g) Dispensar, nos termos do presente acordo, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais de acordo com os termos previstos na lei.

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores ficam constituídos na obrigação, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais, de:

a) Acatar as ordens dadas pela entidade empregadora ou seus legítimos representantes, em tudo o que respeite à execução e disciplina em matéria de trabalho;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os seus representantes, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, os subordinados e as demais pessoas e entidades que se relacionem com a entidade empregadora;

c) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade empregadora, nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

d) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, cumprir os horários estabelecidos e realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da entidade empregadora;

f) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;

g) Desempenhar as tarefas de que foram incumbidos nos termos do presente acordo e da legislação aplicável;

h) Participar, de forma activa e interessada, na frequência dos cursos de formação profissional que lhes sejam destinados e nas acções de sensibilização na área da prevenção e segurança, sem prejuízo da percepção de remuneração correspondente à sua categoria;

i) Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso colectivo ou individual que lhes for distribuído e, bem assim, zelar pelo seu uso e conservação;

j) Abster-se de comportamentos que impliquem baixa de produtividade;

k) Não se apresentar ao trabalho sob influência de álcool, drogas ou medicamentos que possam afectar o seu desempenho profissional e a segurança dos demais trabalhadores e o sistema produtivo da empresa;

l) Não consumir álcool e drogas durante os seus horários de prestação de trabalho;

m) Submeter-se, nos locais e durante os horários de prestação de trabalho, ao controle anti-alcoólico e de situações de toxicodependência, quando tal seja determinado.

Cláusula 10.^a

Horários de trabalho

1 — Compete à empresa no exercício do seu poder directivo determinar os horários de trabalho com respeito das normas legais imperativas em vigor quanto a esta matéria.

2 — Poderá vigorar um regime de flexibilidade de modo a permitir um máximo de 10 horas de trabalho diário, desde que, em cada período de referência, não seja excedida a média de 40 horas por semana.

3 — Os períodos de referência no número anterior terão uma duração de quatro meses, com início, em princípio, nos meses de Janeiro, Maio e Setembro ou alternativamente na 1.ª, 18.ª e 35.ª semana de cada ano.

4 — Na empresa praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, os seguintes horários de trabalho:

a) Horário administrativo — normalmente organizado em oito horas de trabalho diário, com intervalo de uma hora, não podendo haver mais de cinco horas de trabalho seguidas e considerando-se o domingo como dia de descanso semanal obrigatório e o sábado como dia de descanso complementar;

b) Horário de turnos — normalmente organizado em turnos de sete horas e trinta minutos de trabalho diário, com um intervalo de trinta minutos, não podendo haver mais de cinco horas de trabalho seguidas;

c) Horário de turnos com cobertura de sábados, domingos e feriados — normalmente organizado em turnos de sete horas e trinta minutos de trabalho diário, com um intervalo de trinta minutos, não podendo haver mais de cinco horas de trabalho seguidas e em cada período de sete dias de calendário, um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso complementar, o qual deve ser concedido imediatamente antes ou depois do dia de descanso obrigatório, sempre que possível.

5 — Podem ser efectuadas seis horas consecutivas de trabalho desde que seja esse o período normal de trabalho diário.

6 — Quando, após semanas em que um trabalhador tenha excedido as 40 horas de trabalho, se torne necessário reduzir o horário das semanas de trabalho seguintes, com vista a manter uma média de 40 horas no período de referência referido no n.º 2, serão tais reduções feitas em dias inteiros, mas sem perda do correspondente subsídio de alimentação ou outro subsídio que venha a ser aplicado.

7 — No cálculo da média referida no n.º 2, proceder-se-á do seguinte modo:

a) Os dias de férias não contarão para o período de referência em que são gozados;

b) Os dias de ausência por doença, licença por maternidade ou paternidade e licença especial para assistência a deficiente ou doente crónico também não serão considerados.

8 — Para efeitos de cálculo do valor pecuniário de horas de trabalho suplementar, faltas, atrasos e compensações, o trabalho prestado à empresa será computado em horas e meias horas, sendo contabilizadas como meias horas quaisquer períodos de duração inferior a trinta minutos.

9 — No caso de a apresentação do trabalhador no posto de trabalho, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a prestação de trabalho durante parte ou todo o período de trabalho, respectivamente, sendo-lhe descontado o respectivo valor, devendo o trabalhador ser, de imediato, informado, aquando da sua apresentação, se continua para prestar o

devido serviço ou se a empresa dispensa os seus serviços nesse horário de trabalho.

10 — Quando se trate de atraso na rendição de turnos, seja nos intervalos de descanso ou refeição como no início e fim dos turnos, vigorará o seguinte regime de tolerância:

a) As rendições dos trabalhadores serão feitas no próprio posto de trabalho, não podendo o trabalhador de um turno ausentar-se enquanto o do turno seguinte não estiver pronto para ocupar o posto;

b) Quando passados trinta minutos desde a hora estabelecida para a rendição de um turno, o trabalhador do turno seguinte não se tenha apresentado, deve o trabalhador que ocupa o posto informar imediatamente a entidade empregadora ou a sua chefia para que possa ser determinada a sua continuação no posto e decidida a aplicação do regime de flexibilidade ou de trabalho suplementar.

11 — Deverão ser estabelecidas, em sede protocolar, as normas de funcionamento e as escalas de rotação para a implementação de horários concentrados, permitindo um aumento do período normal de trabalho diário até quatro horas diárias e uma concentração do período normal de trabalho semanal no máximo em quatro dias.

Cláusula 11.ª

Intervalo de descanso diário

A empresa deve observar, nos termos da lei, um intervalo de descanso diário de onze horas entre jornadas consecutivas de trabalho nos termos e em consequência do disposto actualmente no artigo 214.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Cláusula 12.ª

Trabalho suplementar

1 — Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado, por determinação da entidade empregadora, nas seguintes situações:

a) Para além das duas horas diárias de flexibilidade;

b) Em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório;

c) Em dia de descanso semanal complementar ou feriado, tratando-se de trabalhador em horário de tipo administrativo ou de turnos sem cobertura de sábados, domingos e feriados;

d) Para além da média de 40 horas semanais calculada no período de referência de quatro meses referido no n.º 2 da cláusula 10.ª

2 — O facto de um trabalhador chegar ao fim do período de referência de quatro meses com uma média semanal de horas de trabalho inferior a 40 não dará origem a qualquer crédito de horas a favor da entidade empregadora nem poderá servir para fazer qualquer compensação com o número de horas de trabalho que vier a ser apurado no termo dos períodos de referência seguintes.

3 — Cada trabalhador não poderá realizar mais de 200 horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário, não contando para este limite o trabalho suplementar realizado por motivos de força maior, entendendo-se por

força maior todas as situações que se caracterizem pela sua imprevisibilidade e insuperabilidade.

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5 — Esta solicitação deverá ser feita através do preenchimento de um formulário próprio para o efeito a disponibilizar pela empresa.

6 — A prestação de trabalho suplementar, dada a sua natureza excepcional e o seu custo elevado, será prestado obedecendo ao princípio da equidade distributiva, o que permitirá a mesma possibilidade relativa de acesso dos trabalhadores à prestação de trabalho suplementar.

7 — Os trabalhadores não devem fazer mais de doze horas de trabalho diário.

8 — A convocação para trabalho suplementar deverá ser feita da seguinte forma:

a) Nas situações de realização de trabalho suplementar em prolongamento ou antecipação de turno, os trabalhadores, salvo por motivos de emergência ou de força maior, serão avisados pela empresa com antecedência mínima de quatro horas;

b) Nas situações de realização de trabalho suplementar em antecipação de turno no período nocturno, os trabalhadores, salvo por motivos de emergência ou força maior, serão avisados pela empresa com a antecedência mínima de oito horas, respeitando, no entanto, a empresa um período de silêncio, que irá das 0 às 6 horas, em que não serão realizadas chamadas telefónicas para marcação ou cancelamento de turnos;

c) Nas restantes situações (marcação ou cancelamento de turnos em dia de descanso), salvo por motivos de emergência ou de força maior, os trabalhadores serão avisados com a antecedência mínima de oito horas, respeitando, no entanto, a empresa um período de silêncio, que irá das 0 às 6 horas, em que não serão realizadas chamadas telefónicas para marcação ou cancelamento de turnos;

d) No caso de violação a título de culpa ou negligência por parte da empresa do disposto nas alíneas anteriores, o trabalhador terá direito na íntegra às horas de trabalho para que fora convocado.

9 — A convocação, tanto em dias de folga como em dias normais de trabalho, deve, em princípio, conter o seu início e o seu fim e estar afixada em local bem visível para o trabalhador. Caso isso não seja possível deve o trabalhador ser informado pessoalmente pelas chefias.

Cláusula 13.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório quando o número de horas de trabalho prestado seja equivalente a quatro vezes a duração do período normal de trabalho diário.

3 — Os períodos de descanso compensatórios são remunerados e devem ser gozados em data a definir pela empresa, dentro de um período de 90 dias.

4 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 14.^a

Trabalho nocturno

Para todos os efeitos, considera-se trabalho nocturno aquele que for prestado no período compreendido entre as 22 e as 7 horas.

Cláusula 15.^a

Férias e subsídio de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para os trabalhadores sem cobertura de sábados, domingos e feriados são úteis os dias de segunda-feira a sexta-feira, excepto os feriados.

3 — Para os trabalhadores com cobertura de sábados, domingos e feriados são úteis os dias de trabalho calendarizados na escala de rotação de turnos.

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

a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meio dias;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meio dias;

c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meio dias.

5 — As faltas injustificadas prejudicam o direito à aquisição do aumento de férias previsto no número anterior.

6 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de férias de valor correspondente ao das férias sem o respectivo acréscimo, quando o houver.

7 — O subsídio de férias da generalidade dos trabalhadores será pago de uma só vez no mês de Junho.

8 — O subsídio de férias dos trabalhadores admitidos durante o primeiro semestre do ano ao abrigo de contrato de trabalho sem termo será pago de uma vez em Dezembro do mesmo ano.

9 — O subsídio de férias dos trabalhadores admitidos ao abrigo de contrato a termo certo de duração inferior a um ano será pago no termo do período de vigência ou na renovação do contrato.

Cláusula 16.^a

Valor e actualização das prestações pecuniárias

1 — A empresa respeitará como limites mínimos das prestações pecuniárias devidas aos trabalhadores de cada categoria profissional os valores definidos na tabela salarial constante do anexo II do presente acordo.

2 — Os valores pecuniários referidos no anexo II serão automaticamente actualizados em 1 de Janeiro de cada ano, na proporção da taxa de inflação média anual registada no ano anterior, de acordo com os dados do Instituto Nacional de Estatística, a não ser que seja negociado e acordado valor mais elevado.

Cláusula 17.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar para além das 10 horas ou 50 semanais confere ao trabalhador o direito ao pagamento dos valores/hora com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na 1.^a hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subseqüentes;
- c) 100 % da retribuição em trabalho em descanso complementar ou obrigatório;
- d) 200 % da retribuição em trabalho prestado nos feriados referidos na cláusula 20.^a, n.º 3.

2 — Tratando-se de trabalhador em horário de tipo administrativo ou de turnos sem cobertura de sábados, domingos e feriados, o trabalho suplementar prestado em dia feriado será igualmente pago com acréscimo de 100 %.

3 — O efectivo pagamento ao trabalhador do valor calculado nos termos dos números anteriores deverá ser feito até ao termo do mês seguinte.

4 — No termo de cada um dos períodos de referência de quatro meses, será calculado o total de horas trabalhadas por cada trabalhador, para o qual não contam as já pagas nos termos dos números anteriores, devendo as que excedem a média de 40 horas semanais no referido período de referência ser pagas com um acréscimo de 50 %.

5 — O efectivo pagamento ao trabalhador do valor calculado nos termos do número anterior deverá ser feito no termo do primeiro mês do período de referência seguinte, salvo motivo de força maior, em que deverá ser pago ao fim do segundo mês do mesmo.

Cláusula 18.^a

Remuneração global para trabalho suplementar

1 — A empresa pode acordar com os trabalhadores o pagamento de uma remuneração a título de compensação global pela prestação de trabalho suplementar.

2 — Sempre que esta compensação seja acordada, o trabalhador obriga-se à realização de trabalho suplementar até perfazer em número de horas o equivalente ao montante total acordado, devendo ser-lhe pagas à parte as horas excedentes.

3 — O pagamento desta remuneração poderá ser feito a título mensal ou anual, dependendo do acordo entre a empresa e o trabalhador.

4 — A aplicação do presente regime não poderá prejudicar o gozo dos dias de descanso, férias, feriados e o intervalo de descanso diário a que o trabalhador legalmente tenha direito.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares

desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;

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

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

2 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à ACT — Autoridade das Condições de Trabalho.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do intervalo de descanso diário e do dia de descanso obrigatório a que legalmente tenham direito.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a remuneração especial no mínimo igual a 20 % da retribuição mensal e processada 14 vezes por ano.

Cláusula 20.^a

Feriados

1 — São feriados os estipulados na lei como feriados obrigatórios e ainda a terça-feira de carnaval e o feriado municipal de Sines.

2 — Os trabalhadores contratados em regime de cobertura de sábados, domingos e feriados podem trabalhar por escala de serviço nos feriados, sábados e domingos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — A empresa nos dias feriados 1 de Janeiro, domingo de Páscoa, 1 de Maio e 25 de Dezembro, sempre que houver necessidade de trabalhar, recorrerá ao regime de convite e voluntariado.

4 — Se os trabalhadores que constavam na escala nesses dias, quando instados em regime de voluntariado, não se revelarem suficientes, pode a empresa convidar os trabalhadores adstritos aos restantes turnos. Após se verificar que os trabalhadores em regime de voluntariado não são suficientes, a empresa indigitará os demais necessários.

5 — Quando ocorrer a prestação de trabalho nos feriados 1 de Janeiro, domingo de Páscoa, 1 de Maio e 25 de Dezembro, os trabalhadores serão remunerados nos termos do disposto na cláusula 17.^a, n.º 1, alínea d).

Cláusula 21.^a

Subsídio de turno

1 — Para os trabalhadores cuja prestação de trabalho seja efectuada em regime de turnos será devido um subsídio de turno.

2 — O subsídio referido no número anterior dependerá da cobertura acordada com o trabalhador, podendo obedecer às seguintes modalidades:

a) No caso de não exigir cobertura de sábados, domingos e feriados será devido ao trabalhador um subsídio de turno de valor equivalente a 20 % da sua remuneração base;

b) No caso de exigir cobertura de sábados, domingos e feriados será devido ao trabalhador um subsídio de turno de valor equivalente a 25 % da sua remuneração base.

3 — Em ambos os casos previstos no número anterior, consideram-se incluídos os montantes devidos pela

penosidade do trabalho prestado em período considerado nocturno.

Cláusula 22.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho prestado com mais de cinco horas consecutivas.

2 — O subsídio previsto nesta cláusula terá o valor fixado no anexo II e será pago em dinheiro.

Cláusula 23.^a

Planeamento do período de férias

1 — O planeamento do período de férias é da atribuição das entidades empregadoras, tendo em conta, se possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores, e garantindo sempre o regular funcionamento das entidades empregadoras.

2 — A indicação do período preferencial de férias por parte dos trabalhadores terá lugar até 15 de Março de cada ano, findo o qual se presume ausência de especial conveniência.

3 — As entidades empregadoras afixarão os mapas anuais de férias até 15 de Abril e 30 de Abril de cada ano, consoante se trate do provisório ou do definitivo.

Cláusula 24.^a

Alteração de férias por motivo de doença

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

Cláusula 25.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá ainda obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 26.^a

Comunicação e justificação de faltas

1 — A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser impreviável com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A não comunicação culposa da falta, nos termos dos números anteriores, poderá ser passível de processo disciplinar.

Cláusula 27.^a

Quotização sindical

1 — O trabalhador associado deverá remeter à empresa declaração escrita de autorização de desconto de quota sindical em que conste a sua assinatura.

2 — Na declaração referida no número anterior deverá constar o valor da quota sindical ou a percentagem da retribuição a deduzir e a associação sindical à qual a mesma deverá ser entregue.

3 — O montante cobrado será enviado pela empresa ao Sindicato, até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado de um mapa mencionando o nome do associado e o montante descontado.

4 — O trabalhador pode fazer cessar a cobrança e entrega de quota sindical pela empresa mediante declaração escrita e assinada que lhe dirija neste sentido.

Cláusula 28.^a

Actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a exercer e desenvolverem nos termos da lei actividade sindical nas instalações das entidades empregadoras ou nos locais de trabalho.

2 — O Sindicato XXI obriga-se a comunicar à empresa os nomes dos dirigentes sindicais efectivos nos oito dias subsequentes à eleição.

3 — A empresa cumprirá o disposto na legislação aplicável em matéria de exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores.

Cláusula 29.^a

Trabalhador-estudante

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

2 — A atribuição e consequente manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende do cumprimento pelo trabalhador dos requisitos legais a que está obrigado.

3 — A empresa respeitará em princípio a atribuição deste estatuto aos trabalhadores que comprovadamente cumpram com os requisitos, até à percentagem máxima e simultânea de 3 % dos trabalhadores, no mínimo de um, de uma equipa ou secção com mais de 25 elementos.

4 — Em caso de equipa ou secção com 25 ou menos elementos, a atribuição deverá ser ponderada tendo em conta o normal funcionamento da empresa e o interesse da formação em causa para a actividade da empresa.

Cláusula 30.^a

Categorias profissionais

Categorias profissionais — anexo I.

Cláusula 31.^a

Vigência dos regimes de horário

1 — Na remuneração dos trabalhadores expressamente contratados para trabalhar em determinado regime de turnos com ou sem cobertura de sábados, domingos e feriados, consideram-se incluídos todos os eventuais acréscimos ou compensações devidos pela penosidade do respectivo regime de turnos rotativos e ainda da prestação de trabalho em período considerado nocturno.

2 — Quando, em momento posterior à celebração do contrato individual de trabalho, venha a ser acordado com

o trabalhador a sua integração nas situações previstas na cláusula 21.^a, a entidade empregadora pagar-lhe-á os respectivos subsídios em todos os meses em que durar a sua sujeição aos referidos regimes, independentemente de ter sido efectivamente prestado trabalho em turno ou em sábados, domingos e feriados.

Cláusula 32.^a

Comissão paritária

1 — Para interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo e resolver as divergências de carácter operacional pode ser constituída uma comissão paritária.

2 — A comissão paritária é constituída por quatro membros, sendo dois nomeados pelo Sindicato e dois nomeados pela empresa.

3 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros de cada parte.

4 — A deliberação tomada por unanimidade é depositada e publicada nos mesmos termos da convenção colectiva e considera-se para todos os efeitos como integrando a convenção a que respeita.

Cláusula 33.^a

Maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente acordo de empresa relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalhos aplicáveis, bem como de quaisquer acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados.

Cláusula 34.^a

Acordo de rendimentos

1 — As partes reconhecem que só prosseguindo numa política de moderação salarial e de efectiva correspondência entre o trabalho e a remuneração é possível a defesa de um nível adequado de emprego e o reforço da competitividade das empresas.

2 — A remuneração dos trabalhadores estará intimamente ligada à produtividade e aos volumes movimentados na medida em que a empresa tem de ter preços competitivos em relação aos terminais concorrentes, sendo a única via de assegurar a sua sobrevivência. Acresce que a noção de remuneração tenderá gradualmente no sentido de retratar uma parte variável directamente ligada aos factores produtivos e à situação do mercado.

Sines, 1 de Abril de 2011.

Pelo Sindicato XXI — Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines:

Joaquim Palheiro, presidente da direcção.

Diamantino Moraes, vice-presidente da direcção.

Pela PSA Sines — Terminais de Contentores, S. A.:

Jorge d'Almeida, administrador-delegado.

ANEXO I

I — Categorias profissionais

Carreira 1 — Administrativa/financeira/recursos humanos/marketing/documentação/planeamento

Nível 4 — *Técnico especialista*. — O trabalhador que colabora com a estrutura directiva do respectivo departamento na realização de estudos e no planeamento das actividades do departamento ou de uma secção do mesmo, em áreas de complexidade técnica. Realiza os trabalhos de maior complexidade técnica e monitoriza, com ou sem poder hierárquico, conforme for definido pela estrutura directiva do respectivo departamento, os restantes trabalhadores do departamento ou secção de modo a garantir a qualidade técnica dos trabalhos. Conforme for definido pela estrutura directiva do respectivo departamento, pode chefiar uma equipa de profissionais de diversas categorias ou uma determinada área de actividade do departamento ou secção. É responsável pelo levantamento de necessidades e organização da formação dos trabalhadores. Reporta hierarquicamente à estrutura directiva do departamento, conforme estiver definido.

Nível 3 — *Técnico*. — O trabalhador que colabora com o técnico especialista e a estrutura directiva do respectivo departamento na realização de estudos e na planificação dos trabalhos de uma determinada secção do departamento. Realiza trabalhos de complexidade técnica e dá apoio técnico aos restantes profissionais encarregues de trabalhos mais simples, podendo ser encarregue da formação profissional destes. Reporta hierarquicamente ao técnico especialista e ou à estrutura directiva do departamento, conforme estiver definido.

Nível 2 — *Assistente*. — O trabalhador que ocupa um único posto de trabalho ou desempenha tarefas precisamente definidas dentro do conjunto de funções próprias da secção ou área de actividade do departamento, a que corresponde um grau de complexidade intermédio. Reporta hierarquicamente ao técnico, técnico especialista e ou à estrutura directiva do departamento, conforme estiver definido.

Nível 1 — *Assistente estagiário*. — O trabalhador que ocupa um único posto de trabalho ou desempenha tarefas precisamente definidas e de reduzida complexidade técnica ou que se encontra em processo de estágio destinado a atingir o domínio de um posto ou conjunto de funções com um grau de complexidade intermédia. Reporta hierarquicamente ao assistente, técnico, técnico especialista e ou à estrutura directiva do departamento, conforme estiver definido.

Carreira 2 — Informática/engenharia/SHST

Nível 4 — *Técnico especialista*. — O trabalhador que colabora com a estrutura directiva do respectivo departamento na realização de estudos e no planeamento das actividades do departamento ou de uma secção do mesmo, em áreas de complexidade técnica. Realiza os trabalhos de maior complexidade técnica e monitoriza, com ou sem poder hierárquico, conforme for definido pela estrutura directiva do respectivo departamento, os restantes trabalhadores do departamento ou secção, de modo a garantir a qualidade técnica dos trabalhos. Conforme for definido pela estrutura directiva do respectivo departamento, pode chefiar uma equipa de profissionais de diversas categorias ou uma determinada área de actividade do departamento ou

secção. É responsável pelo levantamento de necessidades e organização da formação dos trabalhadores. Reporta hierarquicamente à estrutura directiva do departamento, conforme estiver definido.

Nível 3 — Técnico. — O trabalhador que colabora com o técnico especialista e a estrutura directiva do respectivo departamento na realização de estudos e na planificação dos trabalhos de uma determinada secção do departamento. Realiza trabalhos de complexidade técnica e dá apoio técnico aos restantes profissionais encarregues de trabalhos mais simples, podendo ser encarregue da formação profissional destes. Reporta hierarquicamente ao técnico especialista e ou à estrutura directiva do departamento, conforme estiver definido.

Nível 2 — Técnico assistente. — O profissional que, devido à acumulação de experiência e conhecimentos práticos que possui, está habilitado a preencher vários postos de trabalho total ou parcialmente dentro do conjunto de funções próprias do departamento ou secção em que se integra, podendo trabalhar em regime de polivalência e ocupar alternadamente todos os postos de trabalho dentro de um determinado segmento do processo produtivo ou área de actividade do departamento. Pode participar na formação profissional de outros trabalhadores. Reporta hierarquicamente ao técnico, técnico especialista e ou à estrutura directiva do departamento, conforme estiver definido.

Nível 1 — Técnico assistente estagiário. — O trabalhador que ocupa um único posto de trabalho ou desempenha tarefas precisamente definidas e de reduzida complexidade técnica ou que se encontra em processo de estágio destinado a atingir o domínio de um posto ou conjunto de funções com um grau de complexidade intermédia. Reporta hierarquicamente ao técnico assistente, técnico, técnico superior e ou à estrutura directiva do departamento, conforme estiver definido.

Carreira 3 — Operador portuário

Supervisor sénior. — O trabalhador que coordena as operações portuárias colaborando com a estrutura directiva do respectivo departamento na realização de estudos e no planeamento das actividades do departamento ou de uma secção do mesmo, em áreas de complexidade técnica. Realiza os trabalhos de maior complexidade técnica e monitoriza, com ou sem poder hierárquico, conforme for definido pela estrutura directiva do respectivo departamento, os restantes trabalhadores do departamento ou secção, de modo a garantir a qualidade técnica dos trabalhos. Conforme for definido pela estrutura directiva do respectivo departamento, pode chefiar uma equipa de profissionais de diversas categorias ou uma determinada área de actividade do departamento ou secção. É responsável pelo levantamento de necessidades e organização da formação dos trabalhadores. Reporta hierarquicamente à estrutura directiva do departamento, conforme estiver definido.

Supervisor. — O operador de nível 4 que colabora com o supervisor sénior substituindo o mesmo na sua ausência, podendo ser encarregue da formação profissional dos restantes operadores. Reporta hierarquicamente ao supervisor sénior e ou à estrutura directiva do respectivo departamento, conforme estiver definido.

Operador portuário nível 4. — O trabalhador que desempenha todas as funções inerentes à operação portuária

contentorizada, tendo tido formação adequada para o efeito. Realiza trabalhos de complexidade técnica e dá apoio técnico aos restantes profissionais encarregues de trabalhos mais simples, podendo ser encarregue de colaborar na formação profissional destes. Reporta hierarquicamente ao supervisor sénior, supervisor e ou à estrutura directiva do departamento, conforme estiver definido.

Operador portuário nível 3. — O trabalhador que desempenha todas as funções inerentes à operação portuária contentorizada, excepto operação de grua de cais [QC (¹)], tendo tido formação adequada para o efeito assim como avaliação de desempenho positiva para o acesso a esta categoria. Devido à acumulação de experiência e conhecimentos práticos que possui, está habilitado a preencher vários postos de trabalho dentro do conjunto de funções próprias do departamento ou secção em que se integra, podendo trabalhar em regime de polivalência e ocupar alternadamente todos os postos de trabalho dentro de um determinado segmento do processo produtivo ou área de actividade do departamento. Reporta hierarquicamente ao supervisor sénior, supervisor e ou à estrutura directiva do departamento, conforme estiver definido.

Operador portuário nível 2. — O trabalhador que desempenha todas as funções inerentes à condução de PM e peamento/despeamento de contentores, assim como as relativas a GOS/TOS (²) e consolidação/desconsolidação de contentores, tendo tido formação adequada para o efeito. Estando habilitado a preencher vários postos de trabalho dentro do conjunto de funções próprias do departamento ou secção em que se integra, pode trabalhar em regime de polivalência e ocupar alternadamente os postos de trabalho dentro de um determinado segmento do processo produtivo ou área de actividade do departamento. Reporta hierarquicamente ao supervisor sénior, supervisor e ou à estrutura directiva do departamento, conforme estiver definido.

Operador portuário em formação (nível 1). — O trabalhador que, estando em formação para o nível 2, executa, com orientação do formador responsável e de acordo com um plano de formação preestabelecido, as funções inerentes ao nível 2. Reporta hierarquicamente ao supervisor sénior, supervisor e ou à estrutura directiva do departamento, conforme estiver definido.

II — Mobilidade intercategorias/promoções

Cláusula única

1 — A passagem de uma categoria profissional para outra de nível superior obedecerá sempre ao conjunto de três critérios: necessidade interna da empresa; execução de todas as tarefas exigidas pela descrição da categoria profissional e o sistema de avaliação de desempenho em vigor na empresa.

2 — A mobilidade da categoria de operador portuário em formação (nível 1) para a categoria imediatamente superior, operador portuário nível 2, ocorrerá após aquisição das *skills* previstas para esse nível e seu desempenho efectivo no período mínimo de seis meses, assim como da sua avaliação de desempenho positiva para a execução dessas tarefas.

3 — A passagem da categoria de operador portuário nível 2 para a categoria de operador portuário nível 3 ocorrerá após aquisição das *skills* previstas para esse nível e do seu desempenho efectivo no período mínimo de 12 meses,

assim como da sua avaliação de desempenho positiva para a execução dessas tarefas. Durante o período de aquisição de *skills*, deverá a empresa rever a situação salarial do trabalhador em função da qualidade de execução dos *skills* entretanto adquiridos, desde que tenha uma avaliação positiva de desempenho.

4 — A mobilidade da categoria de operador portuário nível 3 para operador portuário nível 4 estará sempre dependente da necessidade interna da empresa e das avaliações de desempenho positivas obtidas pelos titulares da categoria do nível imediatamente inferior. Essas avaliações de desempenho devem:

- a) Ser positivas nos últimos dois anos;
- b) Em caso de empate de avaliações, os cálculos necessários para a definição da prioridade de acesso prevista no número anterior serão efectuados com recurso à média dos resultados quantitativos das avaliações de desempenho dos três anos anteriores;
- c) Se necessário, e face a situações de médias de acesso idênticas, o desempate será efectuado com recurso ao tempo de permanência dos trabalhadores na categoria em que se encontram, atribuindo-se, neste caso, prioridade no acesso à categoria destino àqueles que apresentem maior tempo de permanência na mesma;
- d) Caso o empate subsista, a decisão final caberá à direcção departamental.

5 — A evolução salarial dentro do mesmo nível vai sempre depender da avaliação de desempenho e da manutenção dos *skills* obtidos.

6 — Norma de transição — os trabalhadores serão enquadrados no nível funcional a que corresponda o seu nível salarial actual.

7 — O processo de licenciamento de 1993 originou um contingente de trabalhadores históricos e integrados que usufruíram de condições remuneratórias excepcionais, que importa ressaltar face à aplicação das tabelas remuneratórias anexas ao presente acordo de empresa, sendo a sua transição efectuada com base nos respectivos *skills* funcionais.

8 — Para os trabalhadores portuários, a manutenção do nível 4 exige permanente disponibilidade para trabalhar com gruas de cais. Quem perder essa disponibilidade por um período consecutivo de 12 meses baixa para o nível 3. A diferença de vencimento entre o nível 4 e o nível 3 integra, portanto, uma prestação de natureza precária cuja manutenção depende da disponibilidade para operar as gruas de cais.

(¹) QC — *quay crane*.

(²) GOS/TOS — *gate operations*.
TOS — *train operations*.

SOS — *ship operations*.

Sines, 1 de Abril de 2011.

Pelo Sindicato XXI — Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines:

Joaquim Palheiro, presidente da direcção.

Diamantino Moraes, vice-presidente da direcção.

Pela PSA Sines — Terminais de Contentores, S. A.:

Jorge d'Almeida, administrador-delegado.

ANEXO II

Tabela salarial

Cláusula 1.^a

Valores mínimos das remunerações base por nível

Os vencimentos base dos trabalhadores de cada categoria profissional terão de respeitar os seguintes valores mínimos:

Matriz específica

Carreira administrativa/documentação/planeamento

Níveis de evolução salarial	VB mín. (euros)
Nível 4	1 100
Nível 3	800
Nível 2	650
Nível 1	485

Matriz específica

Carreira técnica (ENG+IT+SHST)

Níveis de evolução salarial	VB mín. (euros)
Nível 4	1 150
Nível 3	945
Nível 2	650
Nível 1	485

Matriz específica

Carreira operador portuário

Níveis de evolução salarial	VB mín. (euros)
Supervisor sénior	1 250
Supervisor	1 200
Nível 4	1 170
Nível 3	730
Nível 2	520
Nível 1	485

Cláusula 2.^a

Subsídio de alimentação

A empresa pagará ao trabalhador por cada dia de trabalho efectivo com duração superior a cinco horas a quantia de 8,17 euros.

Sines, 1 de Abril de 2011.

Pelo Sindicato XXI — Associação Sindical dos Trabalhadores Administrativos, Técnicos e Operadores dos Terminais de Carga Contentorizada do Porto de Sines:

Joaquim Palheiro, presidente da direcção.

Diamantino Moraes, vice-presidente da direcção.

Pela PSA Sines — Terminais de Contentores, S. A.:

Jorge d'Almeida, administrador-delegado.

Depositada em 29 de Abril de 2011, a fl. 104 do livro n.º 11, com o n.º 63/2011, 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 COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

União dos Sindicatos do Concelho de Famalicão Cancelamento

Por sentença do Tribunal do Trabalho de Vila Nova de Famalicão proferida em 21 de Fevereiro de 2011, transitada em julgado em 17 de Março de 2011, no âmbito do processo n.º 286/10.2TTVNF, que o Ministério Público moveu contra a União dos Sindicatos do Concelho de Famalicão, foi declarada a sua extinção, com o fundamento

de terem decorrido mais de seis anos sem que a União tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da União dos Sindicatos do Concelho de Famalicão, efectuado em 2 de Julho de 1986, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II — DIRECÇÃO

Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública (SUP)

Eleição em 21 de Abril de 2011 para o mandato de quatro anos.

Direcção

Presidente da direcção — Ernesto Peixoto Rodrigues, agente de polícia, NM/138647, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Vice-presidente-adjunto da direcção — Luís Filipe dos Santos Pedroso, agente de polícia, NM/131198, do Comando Distrital de Setúbal.

Vice-presidente financeiro da direcção — Luís Miguel Costa Teixeira, agente de polícia, NM/145780, do Comando de Polícia de Setúbal.

Secretário administrativo da direcção — Vanderlea Carla Guerreiro Baia, agente de polícia, NM/142700, do Comando Distrital de Setúbal.

Secretário tesoureiro da direcção — Nuno Miguel Gonçalves Rodrigues, chefe de polícia, NM/147583, do Comando Metropolitano de Lisboa.

1.º secretário da direcção — Alexandre Augusto Palavra da Costa, chefe de polícia, NM/137328, do Comando Metropolitano do Porto.

2.º secretário da direcção — Paulo Jorge Carvalho Rosado de Sousa, agente de polícia, NM/144592, da Unidade Especial de Polícia.

Vogais da direcção:

Paulo Fernando Teixeira dos Santos, agente de polícia, NM/145400, do Comando Metropolitano do Porto.

António Manuel Martins Lucas, oficial de polícia, NM/136966, da Escola Prática de Polícia.

Carlos Miguel Silva Monteiro, chefe de polícia, NM/145084, do Comando Metropolitano do Porto.

Belmiro Dias Pimentel, agente de polícia, NM/146223, do Comando Metropolitano do Porto.

António Alfredo Cavaleiro Ribeiro, agente de polícia, NM/141179, do Comando Metropolitano do Porto.

Óscar Manuel Carlos de Brito, agente de polícia, NM/148289, do Comando Distrital de Setúbal.

Duarte Manuel Câmara Morais, agente de polícia, NM/140257, do Comando Distrital de Santarém.

Mário Rui Mendes Delgado, agente de polícia, NM/133966, do Comando Distrital de Setúbal.

Hugo Rafael Reixa Baptista, chefe de polícia, NM/146752, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Luís Manuel Gil Rodrigues da Silva, chefe de polícia, NM/129843, do Comando Distrital de Setúbal.

Rui Manuel da Silva Santos, agente de polícia, NM/145606, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Rui Manuel Soares da Silva, agente de polícia, NM/141261, da Polícia Municipal, do Comando Metropolitano de Lisboa.

José Fernando Santos Neves, agente de polícia, NM/152838, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Nuno Miguel Jesus Almeida, agente de polícia, NM/148775, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Roberto José Gerós, chefe de polícia, NM/144054, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Carlos Filipe de Oliveira Marques Nogueira, agente de polícia, NM/143355, do Comando Distrital de Aveiro.

Fernando Henrique Pires dos Santos, chefe de polícia, NM/135956, do Comando Distrital da Guarda.

Francisco José da Silva Bravo, chefe de polícia, NM/136415, do Comando Distrital de Faro.

Luís Miguel Morais Castelhana, agente de polícia, NM/141828, do Comando Metropolitano de Lisboa.

João Arlindo Freitas, agente de polícia, NM/146381, do Comando Regional da Madeira.

Fernando António Lameira Gonçalves, agente de polícia, NM/146791, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Luís Filipe Duarte Brás, agente de polícia, NM/152001, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Fernando Manuel Conceição Neves, agente de polícia, NM/137180, da Unidade Especial de Polícia.

Luís Filipe Silva Farinha, agente de polícia, NM/145946, do Comando Distrital de Setúbal.

Carlos Manuel do Soito Pereira, chefe de polícia, NM/145001, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Suplentes da direcção:

Nuno Miguel Margato da Silva, agente de polícia, NM/151749, do Comando Metropolitano de Lisboa.

João Paulo Rodrigues Ramos, agente de polícia, NM/138820, da Polícia Municipal, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Bruno Miguel Almeida Soeiro, agente de polícia, NM/148036, do Comando Distrital de Setúbal.

Duarte Afonso dos Santos Morais, agente de polícia, NM/151348, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Luís Manuel da Graça Rodrigues, agente de polícia, NM/145787, do Comando Metropolitano de Lisboa.

Sindicato dos Marinheiros Mercantes de Portugal

Eleição em 12 de Abril de 2011 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Ilídio de Almeida Carreira, sócio n.º 0948, portador do bilhete de identidade n.º 6499948.

Vice-presidente — Lourenço Filipe Antunes, sócio n.º 3365, portador do cartão do cidadão n.º 02314740.

Sec. administrativo — José Manuel dos Prazeres Vespereira, sócio n.º 0457, portador do bilhete de identidade n.º 313280.

Sec. relações sócios — Júlio Caetano de Jesus, sócio n.º 0781, portador do bilhete de identidade n.º 2602800.

Tesoureiro — Rogério Barros Quinzico Bem, sócio n.º 1445, portador do bilhete de identidade n.º 4176377.

Substitutos:

José de Jesus Correia, sócio n.º 0271, portador do bilhete de identidade n.º 1111297.

António Palma Silva Mestre, sócio n.º 0707, portador do bilhete de identidade n.º 4798958.

José da Piedade Henriques, sócio n.º 1055, portador do bilhete de identidade n.º 4235435.

Eduardo Leal Oliveira, sócio n.º 1164, portador do bilhete de identidade n.º 4043259.

João Manuel Gomes Lourenço, sócio n.º 0676, portador do bilhete de identidade n.º 5603504.

José Batista Tempero, sócio n.º 0688, portador do bilhete de identidade n.º 4208550.

Fernando Oliveira, sócio n.º 3290, portador do bilhete de identidade n.º 565973.

Licínio de Jesus Agostinho, sócio n.º 1425, portador do bilhete de identidade n.º 8154432.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Empresarial do Alto Tâmega Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral ordinária realizada em 29 de Dezembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2001.

Artigo 19.º

.....
2 — A assembleia geral reunirá ordinariamente:

a) De três em três anos, no decorrer do primeiro trimestre, para eleição dos órgãos sociais.

Registada em 2 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 103 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Associação Portuguesa de Tintas — APT

Eleição em 24 de Março de 2011 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Dr. António Joaquim Morgado Fernandes, em representação de Tintas Robbialac, S. A.

Vice-presidente: Engenheiro Manuel Ramos Sobral, em representação de IQUIR — Indústrias Químicas Reunidas, L.^{da}

Tesoureiro — Dr. André Vieira de Castro, em representação de ARGACOL, S. A.

Vogais:

Dr.ª Ana Ambrósio, em representação da Fábrica de Tintas 2000, S. A.

Engenheiro José Soares, em representação da SIKAPortugal, S. A.

Dr. José David Pereira, em representação de Tintas Titan, S. A.

Rodrigo Pedrosa Francisco, em representação de DIVERCOL — Indústrias Químicas, L.^{da}

Associação Nacional das Empresas de Recursos Humanos (ANERH)

Eleição em 24 de Março de 2010 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Pessoas & Soluções, SGPS, S. A.
Efectivo — Rodrigo Vieira Alves Ferreira.
Substituto — Ana Luísa Alves Ferreira Lopes.
Vice-presidente — Multipessoal — Sociedade de Prestação e Gestão de Serviços, S. A.
Efectivo — Afonso Valente Baptista.
Substituto — Ricardo Miguel Marques Martins.
Vice-presidente: FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}
Efectivo — Francisco Amaral Jorge.
Substituto: Carlos Manuel Andrade dos Santos.
Vice-presidente — PTC — Paula Tomás Consultores, L.^{da}
Efectivo — Maria Paula de Oliveira Tomás.
Substituto — António Eduardo Silva Martins.
Vice-presidente — RH Mais — Organização e Gestão de Recursos Humanos, S. A.
Efectivo — Rui Manuel de Brito Oliveira Henriques.
Substituto — Ana Isabel Olim Fernandes Borges.
Secretário — INTELAC — Recursos Humanos, L.^{da}
Efectivo — Daniel dos Santos de Sacadura Cabral.
Substituto — Maria Manuela Pinto Matos Cruz.
Tesoureiro — AUDITFORMA — Auditoria, Gestão e Produtividade, L.^{da}
Efectivo — António Picanço dos Santos.
Substituto — João Paulo Manuelito de Matos.

ANTRAM — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias

Eleição em 21 de Dezembro de 2010 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — TAS — Portugal, S. A., sócio n.º 1725, representada por António Manuel Taborda Mousinho.
Vice-presidentes:
TORRESTIR — Transportes Nacionais e Internacionais, S. A., sócio n.º 3145, representada por Fernando Domingos;
Transportes Machado & Brites, L.^{da}, sócio n.º 2135, representada por Armindo Manuel Carvalho Oliveira Brites;
Vice-presidente pela região do Norte — Álvaro & Gonçalves, L.^{da}, sócio n.º 6362, representada por Miguel Gonçalves Fonseca Marques da Silva;
Vice-presidente pela região do Centro — Transportes Sousa Gomes, L.^{da}, sócio n.º 3794, representada por António Gomes de Sousa;
Vice-presidente pela região de Lisboa — Luís Simões Logística Integrada, S. A., sócio n.º 1491, representada por Jorge Manuel Soares Simões;
Vice-presidente pela região do Sul — Abel de Oliveira Carrasquinho, S. A., sócio n.º 2473, representada por Pedro Miguel da Silva Carrasquinho.

Associação Empresarial de Ansião

Eleição em 28 de Fevereiro de 2011 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — 136 — Serras de Ansião, Notícias e Publicidade, L.^{da}, representada por Fernando Francisco Pinheiro Correia.

Vice-presidentes:

189 — ANSICOLA — Fabrico e Comercialização de Cimento Cola, L.^{da}, representada por Jorge Manuel Lopes Gonçalves;

102 — Maria Madalena Medeiros Godinho, representada por Cristina Isabel Godinho Mendes.

Secretário — 172 — Casa Farrica — Materiais de Construção, L.^{da}, representada por Carlos Miguel Freire Fernandes.

Tesoureiro — 325 — Pedro Miguel Freire Alves dos Santos, representada pelo próprio.

Vogais:

163 — Bastiorra, Padaria e Pastelaria L.^{da}, representada por Maria de Lurdes Oliveira Simões;

161 — BRIMADRI — Materiais de Construção e Decoração, L.^{da}, representada por Jorge Manuel Jesus Santana;

Suplente — 286 — Veríssimo Motorsport — Comércio de Automóveis, L.^{da}, representada por Ermelinda Rosa Simões Veríssimo.

APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição

Eleição em 24 de Março de 2011 para mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Modelo Continente Hipermercados, S. A., representado pelo Dr. Luís Filipe Campos Dias de Castro Reis.

Vice-presidentes:

Pingo Doce — Distribuição Alimentar, S. A., representado pelo Dr. Nuno Miguel Gaspar Abrantes;

Companhia Portuguesa de Hipermercados, S. A., representada por Rui Jorge Espírito Santo de Carvalho.

Vogal/tesoureiro — Ponto Fresco Supermercados, S. A., representado pelo Dr. Rui Manuel Severino Rosado.

Vogais:

Staples/Office Centre, L.^{da}, representado por Carlos Duarte da Costa Maia;

El Corte Inglés — Grandes Armazéns, S. A., representado pelo Dr. José Luciano Barata Catarino Tavares;

Fnac Portugal, S. A., representado pela Dr.^a Cláudia Filipa Henriques de Almeida e Silva de Matos Sequeira.

APEMETA — Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais

Eleição em 29 de Março de 2011 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente: Euroconsult, Consultores de Engenharia e de Gestão, L.^{da}, representada por Carlos Manuel Guedes Iglézias Ferreira.

Vice-presidente:

ELECTROCLORO — Sociedade de Estudos, Equipamentos e Instalações, L.^{da}, representada por Joaquim António Cardoso Borralho;

EFACEC — Engenharia e Sistemas, S. A., representada por Fernando José dos Anjos Ferreira.

Vogais:

CONSULTSIG — Consultores, L.^{da}, representada por José António Borralho Henriques da Costa;

ECO-OIL, Tratamento de Águas Contaminadas, S. A., representada por Francisco Xavier Lobo Cardoso Quintela;

SLIMCEI — Sociedade de Limpezas, Manutenção de Equipamentos Industriais, L.^{da}, representada por Manuel Martins Santos;

HIGIDUS — Sistemas de Gestão Ambiental, S. A., representada por Nuno Bandeira de Melo.

Suplentes:

ENVIRO — Engenharia e Gestão Ambiental, L.^{da}, representada por Joana Goulart;

AMBILOGOS — Equipamentos Industriais, L.^{da}, representada por Carlos Abril.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Borsgtena Textile Portugal

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Borsgtena Textile Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das

Relações do Trabalho em 18 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, os trabalhadores abaixo assinados informam VV. Ex.^{as} que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhado-

res na área de saúde e segurança no trabalho (SST) na empresa Borsgtena Textile Portugal, sita na EN 234, ao quilómetro 87,7, Chão do Pisco, 3521-909 Nelas, no dia 25 de Julho de 2011.»

(Seguem-se as assinaturas de 56 trabalhadores.)

Câmara Municipal de Évora

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, Delegação Regional de Évora, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 182.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (anexo II), convocam-se todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Évora para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 28 de Setembro, entre as 8 horas e as 17 horas e 30 minutos.»

Câmara Municipal de Montemor-o-Novo

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, Delegação Regional de Évora, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 182.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (anexo II), convocam-se todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 30 de Setembro, entre as 8 horas e as 17 horas e 30 minutos.»

Câmara Municipal de Viana do Alentejo

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Na-

cional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Viana do Alentejo:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 182.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (anexo II), convocam-se todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Viana do Alentejo para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 19 de Outubro, entre as 8 horas e as 17 horas e 30 minutos.»

Câmara Municipal de Vila Viçosa

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vila Viçosa:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 182.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (anexo II), convocam-se todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Vila Viçosa para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 21 de Outubro, entre as 8 horas e as 17 horas e 30 minutos.»

Câmara Municipal de Vendas Novas

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vendas Novas:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 182.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (anexo II), convocam-se todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Vendas Novas para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 17 de Outubro, entre as 8 horas e as 17 horas e 30 minutos.»

Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz.

«Nos termos e para os efeitos do artigo 182.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (anexo II), convocam-se todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 14 de Outubro, entre as 8 horas e as 17 horas e 30 minutos.»

Câmara Municipal do Redondo

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (Delegação Regional de Évora), ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do regulamento supracitado e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal do Redondo:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (anexo II), convocam-se todos os trabalhadores da Câmara Municipal do Redondo para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 12 de Outubro, entre as 8 horas e as 17 horas e 30 minutos.»

Câmara Municipal de Portel

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (Delegação Regional de Évora), ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do regulamento supracitado e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Portel:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

(anexo II), convocam-se todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Portel para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 10 de Outubro, entre as 8 horas e as 17 horas e 30 minutos.»

Câmara Municipal de Borba

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (Delegação Regional de Évora), ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Borba:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (anexo II), convocam-se todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Borba para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 23 de Setembro, entre as 8 horas e as 17 horas e 30 minutos.»

Câmara Municipal de Estremoz

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (Delegação Regional de Évora), ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Estremoz:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 182.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (anexo II), convocam-se todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Estremoz para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 26 de Setembro, entre as 8 horas e as 17 horas e 30 minutos.»

Câmara Municipal do Alandroal

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à

publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (Delegação Regional de Évora), ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal do Alandroal:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 182.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (anexo II), convocam-se todos os trabalhadores da Câmara Municipal do Alandroal para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 19 de Setembro, entre as 8 horas e as 17 horas e 30 minutos.»

Câmara Municipal de Arraiolos

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (Delegação Regional de Évora), ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Arraiolos:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 182.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (anexo II), convocam-se todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Arraiolos para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 21 de Setembro, entre as 8 horas e as 17 horas e 30 minutos.»

Câmara Municipal de Mora

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 21 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Mora:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 182.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (anexo II), convocam-se todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Mora para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 3 de Outubro, entre as 8 horas e as 17 horas e 30 minutos.»

Câmara Municipal de Mourão

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 21 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Mourão:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 182.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (anexo II), convocam-se todos os trabalhadores da Câmara Municipal de Mourão para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 7 de Outubro, entre as 8 horas e as 17 horas e 30 minutos.»

Câmara Municipal de Góis

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela Câmara Municipal de Góis, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 29 de Abril de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Góis:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º Regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II), que no dia 20 de Maio de 2011, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 226.º da supra-citada lei:

Autarquia: Câmara Municipal de Góis.
Morada: Praça da República, 3330-310 Góis.»

IBEROL — Sociedade Ibérica de Biocombustíveis e Oleaginosas, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 2 de Maio de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e

a saúde no trabalho na empresa IBEROL — Sociedade Ibérica de Biocombustíveis e Oleaginosas, S. A.:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^a, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 4 de Outubro de 2011 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto elei-

toral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

IBEROL — Sociedade Ibérica de Biocombustíveis e Oleaginosas, S. A.
Quinta da Hortinha, 2600 531 Alhandra.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SNA Europe (Industries), S. A.

Eleição em 8 de Abril de 2011 para o próximo mandato, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011:

Efectivos:

Fernando da Costa Santos, cartão de cidadão n.º 1293586.

Sandra Marisa da Silva Afonso Araújo, cartão de cidadão n.º 10955673.

Marta Isabel Azevedo Paixão Carvalho, cartão de cidadão n.º 19129621.

Suplentes:

Luísa Raquel Maia Ferreira, cartão de cidadão n.º 11849538.

Maria Cândida Fernandes Campos, cartão de cidadão n.º 7512791.

Márcio Augusto Santos Araújo, cartão de cidadão n.º 12108264.

Registada em 28 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 53 do livro n.º 1.

Tomé Vaz Pinheiro — Isolamentos Térmicos e Embalagens, L.^{da}

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho realizada em 12 de Abril de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2011:

Efectivo — Vítor Ricardo da Costa Silva, portador do bilhete de identidade n.º 12402895.

Suplente — Bruno Filipe Silva Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 12505634.

Registada em 28 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 37, a fl. 53 do livro n.º 1.

Junta de Freguesia da Ramada

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 19 de Abril de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2011:

Efectivo — António Dias Duque, portador do bilhete de identidade n.º 4724682.

Suplente — Marina Isabel Rodrigues Reis Lopes, portadora do cartão de cidadão n.º 09888235.

Registada em 29 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 194.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, sob o n.º 36, a fl. 53 do livro n.º 1.

Junta de Freguesia de Caneças

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 18 de Abril de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2011:

Efectivo — António Manuel Fernandes Neves, portador do bilhete de identidade n.º 0442761.

Suplente — Raul Jorge Teixeira dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 6008090.

Registada em 29 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 194.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, sob o n.º 35, a fl. 53 do livro n.º 1.

SDF Portugal — Serviços de Distribuição Frigorífica, L.^{da}

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, realizada em 15 de Abril

de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2011:

Efectivos:

Pedro Nuno de Carvalho Libânio, n.º 103964, servente de armazém.

Marco Jorge Barrigas Barreto, n.º 100631, servente de armazém.

Miguel Ângelo da Silva Brandão, n.º 100773, chefe de secção.

Marisa da Conceição Amaral Lobo, n.º 113780, escriturária de 2.ª

Suplentes:

André Gonçalo Nobre Soares Pinto Neves, n.º 116931, escriturário de 2.ª

Andreia Filipa Silva Quaresma, n.º 115874, empregada de armazém.

Vítor Manuel Moreira Rodrigues, n.º 100768, motorista.

António Fernando Rosário Remédios, n.º 100628, empregado de armazém.

Registada em 28 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 53 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Produção Industrial de Rochas Ornamentais e Industriais**, à qual corresponde um nível 5 de Qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Técnico/a Especialista em Processos de Coloração e Acabamentos Têxteis**, à qual corresponde um nível 5 de Qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**)

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

Operador/a de Transformação de Cortiça:

Reestruturação dos objectivos e conteúdos das UFCD 4736 - Tecnologia da escolha electrónica de rolhas e 4737 - Tecnologia da escolha electrónica de discos (**anexo 3**).

Operador/a de Granulação e Aglomeração de Cortiça:

Reestruturação dos conteúdos da UFCD 4754 - Tecnologia da granulação (**anexo 4**).

Operador/a de Granulação e Aglomeração de Cortiça; Operador/a de Transformação da Cortiça; Preparador/a de Cortiça e Técnico de Gestão da Produção da Indústria da Cortiça:

Integração de nova UFCD 6888 - Código Internacional das Práticas Rolheiras (25h) na componente de formação tecnológica (**anexo 5**).

Anexo 1:

TÉCNICO(A) ESPECIALISTA EM PRODUÇÃO INDUSTRIAL DE ROCHAS ORNAMENTAIS E INDUSTRIAIS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a Especialista em Produção Industrial de Rochas Ornamentais e Industriais
DESCRIÇÃO GERAL	Assegurar a implementação da estratégia produtiva e tecnológica da empresa e gerir o conjunto das actividades da área produtiva.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO²

	Código ³		UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	7004	1	Língua portuguesa - comunicação	25
	5768	2	Inglês em contexto socioprofissional	25
	5064	3	Matemática	50
	6967	4	Estudo de empresa	50

	Código		UFCD	Horas
Formação Tecnológica	6968	1	Informática aplicada	25
	6969	2	Desenho assistido por computador aplicado ao sector das rochas ornamentais e industriais	50
	6970	3	Sistemas de informação geográfica para o sector das rochas ornamentais e industriais	50
	6423	4	CNC – comando numérico por computador	50
	5368	5	Desenho técnico	50
	6971	6	Geologia geral	50
	6972	7	Geologia da engenharia	50
	6973	8	Geologia do ambiente	50
	5186	9	Segurança e saúde no trabalho	50
	6974	10	Resistência de materiais e materiais de construção	50
	6975	11	Concepção e manutenção mecânica	25
	6976	12	Gestão da inovação e da tecnologia	50
	5149	13	Sistema de gestão da qualidade – ISO 9001	25
	6977	14	Análise de valor	25
	6978	15	Análise de dados de produção	50
	6979	16	Planeamento estratégico	50
	6980	17	Organização e gestão da produção na empresa	50
	6981	18	Tecnologias de extracção da pedra natural	50
	6982	19	Tecnologias de transformação da pedra natural	50

Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)

560

² Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

³ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Anexo 2:

TÉCNICO(A) ESPECIALISTA EM PROCESSOS DE COLORAÇÃO E ACABAMENTOS TÊXTEIS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁴

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a Especialista em Processos de Coloração e Acabamentos Têxteis
DESCRIÇÃO GERAL	<ul style="list-style-type: none">- Conceber e desenvolver processos e produtos inovadores de ultimação nomeadamente de colorimetria, tinturaria, estamparia e acabamentos utilizando adequadas metodologias de organização, gestão e controlo e recorrendo às tecnologias têxteis emergentes.

⁴ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO⁵

	Código ⁶		UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	5768	1	Inglês em contexto socioprofissional	25
	5654	2	Comportamento organizacional	50
	6983	3	Seminário em conhecimento e cultura têxtil	25
	5122	4	Organização e gestão da manutenção	25
	5146	5	Introdução à gestão das organizações	25
Formação Tecnológica	6984	1	Colorimetria	25
	6985	2	Química da cor e dos corantes	50
	6986	3	Materiais e processos têxteis	50
	6987	4	Tecnologia de tinturaria	50
	6988	5	Tecnologia de tinturaria inovadora	50
	1054	6	Custeio e gestão orçamental	50
	6989	7	Gestão da qualidade para o sector têxtil	50
	6990	8	Organização e gestão da produção para o sector têxtil	25
	6991	9	Controlo da qualidade têxtil	50
	6992	10	Controlo da qualidade do produto	25
	6993	11	Detecção, análise e correcção de defeitos industriais	50
	6994	12	Tecnologia de estamparia	25
	6995	13	Efeitos inovadores de estamparia	50
	6996	14	Tecnologia de acabamentos	25
	6997	15	Acabamentos inovadores	50
	6998	16	Fundamentos de moda e design	25
	6999	17	Ambiente, energia e segurança	25
	7000	18	Introdução aos têxteis técnicos e funcionais	50
	7001	19	Gestão e controlo dos processos de ultimização	25
	7002	20	Projecto - conceptual	50
	7003	21	Projecto – prototipagem – ultimização têxtil	50
Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)				560

⁵ Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "actualizações".

⁶ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Anexo 3:

4736	Tecnologia da escolha electrónica de rolhas	Carga horária 50 horas
-------------	--	-----------------------------------

Objectivo(s) • Operar máquinas de escolha electrónica de rolhas.

Conteúdos

- Descrição do sistema
- Conceitos gerais
 - Critérios de escolha
 - Critérios de programação
- Controlo visual
 - Análise do corpo da rolha
 - Análise dos topos da rolha
- Programação
 - Critérios de programação
 - Parâmetros
 - Opções
 - Combinações
- Auto-programação
 - Por classes
 - Por percentagem
- Acondicionamento de rolhas e apara especial
- Utilitários
- Manutenção de 1º nível: limpeza e lubrificação
- Segurança e higiene no posto de trabalho

4737	Tecnologia da escolha electrónica de discos	Carga horária 25 horas
-------------	--	-----------------------------------

Objectivo(s) • Operar máquinas de escolha electrónica de discos.

Conteúdos

- Descrição do sistema
- Conceitos gerais
 - Critérios de escolha
 - Critérios de programação
- Controlo visual
 - Análise das faces dos discos
- Programação
 - Critérios de programação
 - Parâmetros
 - Opções
 - Combinações
- Acondicionamento de discos e apara especial
- Utilitários
- Manutenção de 1º nível: limpeza e lubrificação
- Segurança e higiene no posto de trabalho

Anexo 4:

4754	Tecnologia da granulação	Carga horária 25 horas
Objectivo(s)	<ul style="list-style-type: none">• Descrever os factores que influenciam a eficácia da granulação.• Operar e vigiar o funcionamento dos moinhos.	
Conteúdos	<ul style="list-style-type: none">• Objectivo da granulação• Factores que influenciam a eficácia da granulação• Tecnologia dos processos de granulação<ul style="list-style-type: none">- Moinhos de facas- Moinhos rotativos• Parâmetros do processo• Controlo da eficácia da granulação• Aspectos de segurança e higiene• Aspectos ambientais• Manutenção de 1º nível: lubrificação e limpeza• Armazenagem e embalagem	

Anexo 5:

6888	Código Internacional das Práticas Rolheiras (CIPR)	Carga horária 25 horas
Objectivo(s)	1. Interpretar e aplicar as práticas preconizadas pelo CIPR.	
Conteúdos	<ol style="list-style-type: none">1. A origem e evolução do CIPR2. O CIPR<ol style="list-style-type: none">2.1. Definições2.2. Interpretações e práticas2.3. Procedimentos e instruções de trabalho2.4. Planos e métodos de controlo2.5. Evidências objectivas3. O processo de auditoria e certificação	