

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços	383
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços	384
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a MEAGRI - Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, CRL e outras e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas	386

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outras/texto consolidado	388
- Contrato coletivo 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 - Alteração salarial e outras/texto consolidado	399

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Alteração	416
- Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV - Alteração	419
- Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca - Nulidade	427

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - STPA - Eleição	428
- Sindicato dos Jornalistas - Eleição	428
- Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Substituição	428

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio - Alteração	429
---	-----

II – Direção:

- Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT - Eleição	430
- Associação Nacional dos Ópticos - Eleição	430
- ACIAB - Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca - Eleição	430
- Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) - Eleição	430

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- ACP - Serviços de Assistência, L. ^{da} - Alteração	431
---	-----

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Águas do Marco, SA - Convocatória	431
- Junta de Freguesia de Arcozelo - Convocatória	431
- SMEAS da Maia - Serviços Municipalizados de Electricidade, Águas e Saneamento da Maia - Convocatória	432

II – Eleição de representantes:

- Key Plastics Portugal, SA - Eleição	432
---	-----

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços

Os contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das referidas convenções a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que no território nacional se dediquem à mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Não foi possível avaliar o impacto da extensão das tabe-

las salariais, em virtude de não haver correspondência entre as profissões atuais e as previstas nas convenções revistas.

Considerando a existência de regulamentação coletiva própria celebrada por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, aplicável no mesmo setor de atividade e área geográfica, a presente extensão não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR.

Considerando que os contratos coletivos concretizam uma revisão global das convenções anteriores e regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas. Tendo em consideração que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

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

Foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2014, o aviso relativo ao projeto da presente extensão, na sequência do qual a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, alegou a obrigatoriedade da sua exclusão da extensão por ter convenção coletiva própria com a mesma associação de empregadores. De acordo com o princípio da subsidiariedade, previsto no artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Este princípio impede a aplicação das portarias de extensão às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, sem necessidade de previsão expressa no articulado da extensão. No entanto, atendendo à pronúncia, clarifica-se que a presente portaria de extensão não se aplica aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas. Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão dos contratos coletivos em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes nos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais neles previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes;

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

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

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

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 2 de fevereiro de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços

O contrato coletivo entre a ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no

território do continente, se dediquem à atividade de inspeção de veículos motorizados e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos grupos VII e VIII da tabela salarial prevista no anexo II da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas. Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2014, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Nestes termos, de acordo com o número 2 do artigo 514.º

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

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ANCIA - Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014, são estendidas no território do continente:

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

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

Lisboa, 2 de fevereiro de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a MEAGRI - Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, CRL e outras e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do *Código do Trabalho* e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a MEAGRI - Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, CRL e outras e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2012, e n.º 34, de 15 de setembro de 2014, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 2 de fevereiro de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

Nota justificativa

O contrato coletivo e suas alterações entre a MEAGRI - Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, CRL e outras e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2012, e n.º 34, de 15 de setembro de 2014, abrangem as relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas que no território nacional se dediquem às atividades previstas nas alíneas *a)* a *d)* do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 335/99, de 20 de agosto, e trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante.

As partes outorgantes das alterações do contrato coletivo requereram a sua extensão na mesma área e âmbito de atividade a todas as cooperativas agrícolas não outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante, de acordo com o previsto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos

respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

O número 1 da cláusula 1.ª da convenção, na redação introduzida pela alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2014, define como âmbito setorial as atividades previstas nas alíneas *a)* a *d)* do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 335/99, de 20 de agosto, ou seja, as prosseguidas pelas cooperativas agrícolas que se dediquem à produção agrícola, agropecuária e florestal; à recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros; à produção, aquisição, preparação e acondicionamento de fatores de produção e de produtos e à aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria atividade; e à instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa. Atento o âmbito pessoal pretendido com a extensão - todas as cooperativas agrícolas não outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante - promove-se o alargamento da convenção na mesma área e âmbito de atividade, sem prejuízo do princípio da subsidiariedade das portarias de extensão, previsto no artigo 515.º do Código do Trabalho, que determina a não aplicação da presente portaria às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 2,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

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

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

Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a MEAGRI - Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, CRL e outras e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações entre a MEAGRI - Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, CRL e outras e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2012, e n.º 34, de 15 de setembro de 2014, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas não outorgantes da convenção que se dediquem à produção agrícola, agropecuária e florestal, à recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros, à produção, aquisição, preparação e acondiciona-

mento de fatores de produção e de produtos e à aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria atividade, e à instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa, e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas representado pela associação sindical outorgante;

b) Às relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outras/texto consolidado

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 15 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato colectivo de trabalho é aplicável a 33 empregadores e a 5560 trabalhadores.

3- A presente revisão altera as tabelas salariais e outras da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 9, de 8 de Março de 2010.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período mínimo de vigência deste contrato, é de 2 (dois) anos e renova-se por iguais períodos.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos 3 (três) meses, em relação ao termo do período de vigência.

5- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6- As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro dos oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7- O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

CAPÍTULO II

Evolução da carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Funções)

1- As funções desempenhadas pelo trabalhador determinam a atribuição de uma categoria profissional.

2- Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo I.

Cláusula 4.^a

(Admissão)

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e serem atendidas as outras habilitações específicas exigidas por lei.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato, durante o mesmo pode, qualquer das partes, rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2- O período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

c) 240 dias para trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou superior.

3- Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 (seis) meses;

b) 15 dias nos contratos de duração inferior a 6 (seis) meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

5- Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6- O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.^a

(Estágio)

1- O tempo máximo de permanência nas categorias de estagiário será de 1 ano, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação.

Cláusula 7.^a

(Evolução profissional)

1- A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos seguintes critérios:

- a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;
- b) Habilitações literárias e profissionais;
- c) Disponibilidade, cooperação e motivação;
- d) Antiguidade.

2- A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida e desempenho das funções mais qualificadas.

CAPÍTULO III

Dos deveres das partes

Cláusula 8.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 9.^a

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 10.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido ao empregador:

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

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

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

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

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;

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

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

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

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente

relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

(Local de trabalho)

1- O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido.

2- O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 12.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores

4- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5- São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

Cláusula 13.^a

(Horário de trabalho)

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do presente CCT.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, aos representantes legais dos trabalhadores, ser afixadas na empresa com antecedência de 7 (sete) dias e comunicadas à Autoridade para as Condições do Trabalho.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixo
- Por turnos
- Especial

Cláusula 14.^a

(Horário fixo)

1- No regime de horário fixo o período normal de trabalho é de 40 horas semanais com o máximo de 8 horas diárias de

segunda a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2- O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de uma hora exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico e, de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

3- Para os sectores afectos ao denominado primeiro escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

Cláusula 15.^a

(Horário por turnos)

1- Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

2- No horário por turnos o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de 40 horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e uma folga semanal obrigatória; todavia os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.

3- O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até 48 horas semanais, desde que, na semana seguinte tenham os trabalhadores o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes à semana em que as não puderam gozar.

4- Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm que ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de 8 em 8 semanas.

5- O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respectivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.

6- No horário por turnos os intervalos para refeição, de duração de 30 minutos, não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm que ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7- Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos - 15 % da remuneração de base;
- b) Regime de dois turnos rotativos - 13 % da remuneração de base.

Cláusula 16.^a

(Horário especial - Limites aos períodos normais de trabalho)

1- O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de 40 horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 24 semanas.

2- A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de 50 horas.

3- Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a 10 horas, nem inferiores a 7 horas.

4- O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máximo de uma hora não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de 6 horas, nos termos da lei vigente.

5- O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de 11 horas.

6- Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador, individual e previamente acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

7- A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior, não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.

8- Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

Cláusula 17.^a

(Banco de horas)

Institui-se o banco de horas, que se rege de acordo com o anexo V.

Cláusula 18.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontra numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2- Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no número 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3- A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 20 % da retribuição base auferida;

b) Para as restantes situações 6 % da retribuição base auferida.

4- Os trabalhadores que auferiram 30 % acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato, podem renunciar aos valores referidos no número 3.

Cláusula 19.^a

(Descanso semanal)

1- O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2- O dia de descanso complementar pode ser descontinuado.

3- Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50 % do valor, sobre as horas normais trabalhadas.

Cláusula 20.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador nocturno aquele que executa pelo menos 3 horas de trabalho nocturno em cada dia.

Cláusula 21.^a

(Da retribuição mínima do trabalho)

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

Cláusula 22.^a

(Diuturnidades)

1- Até 31/12/2005 todos os trabalhadores tinham direito a diuturnidades, que se venciam após três anos de permanência na mesma categoria, acrescendo uma a cada três anos, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Por compensações várias em 2005, nomeadamente redução do número de categorias e aumento substancial do valor das correspondentes aos escalões mais baixos da tabela salarial, esta cláusula deixou de se aplicar aos trabalhadores que viessem a ser admitidos a partir de 1/1/2006, tendo-se ressalvado os direitos de quem já estava nas empresas.

3- Em 31/12/2020, data em que perfazem cinco diuturnidade todos os admitidos antes de 31/12/2005, esta cláusula caduca, mantendo esses trabalhadores, no entanto, o direito ao valor das diuturnidades que efectivamente têm, ficando as mesmas a constar do respectivo recibo de vencimento na designação «diuturnidades».

Cláusula 23.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

c) 100 % a partir das 0h00.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, com-

plementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 150 %.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho suplementar em dia de feriado confere um descanso compensatório de 100 %.

5- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados que será gozado num período de 30 dias.

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

7- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 5.

9- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 24.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

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

Cláusula 25.^a

(Refeições em deslocação)

A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

(Feriados)

- 1- São feriados obrigatórios os considerados na lei geral.
- 2- O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado em outro dia de significado local no período da Páscoa.
- 3- São ainda feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 27.^a

(Direito a férias)

- 1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, excepto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá ser aplicado o constante da cláusula 33.^a deste CCT.
- 3- Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 28.^a

(Aquisição do direito a férias)

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.
- 2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 3- Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.
- 4- Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.^a

(Duração do período de férias)

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano anterior, no seguintes termos:
 - 2.1- 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios dias;
 - 2.2- 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios dias;
 - 2.3- 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou seis meios dias.

Cláusula 30.^a

(Retribuição durante as férias)

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 31.^a

(Marcação do período de férias)

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3- Na marcação das férias os períodos mais pretendidos, devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4- Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5- O período de férias pode ser interpolado, por acordo estabelecido entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6- O mapa de férias, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e até 31 de Outubro.

Cláusula 32.^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 a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador 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, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 31.^a

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período

anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 33.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do 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 tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

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

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

Cláusula 34.^a

(Doença no período de férias)

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

2- A prova da situação de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 35.^a

(Definição de falta)

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

2- Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 36.^a

(Tipos de falta)

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2- Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras; ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comunitária com o trabalhador, conforme legislação específica;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados);

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;

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

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

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 37.^a

(Comunicação e prova de faltas)

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as 48 horas seguintes.

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

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 38.^a

(Efeitos das faltas)

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

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

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

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o traba-

lhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 36.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h), do número 2, da cláusula 36.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

5- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção disciplinar grave.

6- As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 39.^a

(Impedimento prolongado)

1- Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2- É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 90 dias terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração de base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

Cláusula 40.^a

(Cessação do impedimento prolongado)

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

(Cessação do contrato)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 42.^a

(Maternidade e paternidade)

Os direitos de maternidade e paternidade ficam sujeitos ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 43.^a

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente.

CAPÍTULO IX

Das sanções disciplinares

Cláusula 44.^a

(Sanções)

1- O empregador pode aplicar, as seguintes sanções disciplinares:

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

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3- Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 45.^a

(Actividade sindical)

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

(Comissão paritária)

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2- A comissão paritária, constituída por:

a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;

b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50 % do número total de membros efectivos.

4- A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

Cláusula 47.^a

(Garantia de manutenção de regalias)

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 5 de 8 de Fevereiro de 2008.

ANEXO I

CCT para a indústria de lacticínios

Categorias profissionais

Director - Planeia, dirige e coordena as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos.

Chefe de área - Coordena e controla as actividades dos sectores sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Contabilista - Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística.

Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

Supervisor de equipa - Coordena e controla as actividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operador de produção especializado - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Efectua o registo do controlo do processo, resultante da inspecção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões pré-estabelecidos.

Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

Técnico de vendas - Promove e vende produtos da empresa, indica os preços e condições de venda, elabora propostas com base na informação tratada em conjunto com os chefes de vendas, mantém-se ao corrente da variação de preços e factores que interessam ao mercado, colabora na proposta de orçamento e acompanha e apresenta cenários sobre possíveis acções promocionais. Poderá ainda demonstrar os artigos para venda e a forma de utilização.

Técnico de manutenção - Planeia e/ou realiza as actividades de manutenção preventiva e curativa, de acordo com os requisitos técnicos dos equipamentos, as ordens de trabalho e as normas e procedimentos internos, por forma a minimizar os tempos de paragem das linhas e o custos de manutenção, tendo curso técnico ou experiência adquirida, com formação direccionada para o desempenho da função.

Auto-vendedor - Assegura a relação da empresa com os clientes sobre a sua responsabilidade, aplicando as políticas comerciais e promocionais superiormente definidas, a fim de cumprir os objectivos de vendas estabelecidos.

Técnico administrativo - Coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades relacionadas com o expediente geral da empresa, controla a gestão do economato da empresa, classifica documentos na contabilidade, de acordo com as normas do plano oficial de contabilidade e a legislação fiscal, processa salários, efectuando cálculos, estabelecendo contactos com entidades externas e internas, fazendo pagamentos, nomeadamente, à segurança social e ao fisco. Pode organizar e executar as tarefas do assistente administrativo.

Operador de armazém - Recepção, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segu-

rança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação correcta das encomendas aos clientes.

Operador de manutenção - Realiza operações de manutenção, de acordo com as ordens de trabalho e normas e procedimentos.

Vulgarizador - Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

Analista de laboratório - Realiza análises laboratoriais ao longo do processo produtivo e ao produto acabado, acompanha e apoia as actividades dos operadores de produção ao nível do auto-controlo, prepara calibrações e faz verificações internas aos equipamentos automáticos, de acordo com as normas e procedimentos de qualidade, a fim de verificar o cumprimento das especificações pré-definidas em termos de segurança e qualidade do produto, detectando eventuais desvios ou não conformidades e permitindo a tomada de medidas correctivas ou retenção do produto. Zela pela conservação, limpeza e esterilização do material utilizado nas análises laboratoriais efectuadas, bem como dos equipamentos utilizados.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento de escritório: recepciona, regista e encaminha a correspondência; efectua o processamento de texto, com base em informação fornecida, arquiva a documentação, prepara e/ou confere documentação de apoio à actividade da empresa, regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa.

Motorista - Conduz veículos automóveis pesados e/ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

Fogoeiro - Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor ou outros e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação - Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

Repositor/promotor - Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

Chefe de secção II - Desempenha funções operacionais idênticas às da equipa que controla.

Operador de produção - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos

requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operário não especializado - Coopera em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outros existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização do produto, isto é, não operando, não controlando nem conduzindo máquinas.

Estagiário - Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões, permanecendo nesta categoria pelo período máximo de 1 ano.

ANEXO II

Tabela salarial

A	Director	895,00
B	Chefe de área	865,00
C	Contabilista	795,00
D	Supervisor de equipa	695,00
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	630,00
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogoeiro	623,00
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	564,00
H	Operário não especializado	515,00
I	Estagiário	447,50

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.

ANEXO III

Refeições em deslocação

1- A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar - 8,50 €.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12h00 e as 14h00 e as 19h00 e as 21h00, respectivamente.

2- O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5h00 e as 7h00, pelo valor de 2,30 €.

3- O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos 1 hora no período entre as 23h00 e as 2h00, no valor de 3,00 €.

4- O disposto no número 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

ANEXO IV

Complemento de reforma

Salvaguardam-se os direitos adquiridos nesta matéria tanto para os trabalhadores administrativos como para os profissionais de lacticínios admitidos ao serviço até 30 de Novembro de 1979.

ANEXO V

Banco de horas

O presente regime é estabelecido nas seguintes cláusulas:

Primeira

(Âmbito de aplicação)

- 1- Respeitantes à entidade patronal
 - 1.1- Reduções, acréscimos ou «picos» de trabalho previsíveis;
 - 1.2- Suspensão ou paragem (total ou parcial) para manutenção ou reparação quer de equipamentos quer de instalações;
 - 1.3- Casos de força maior;
 - 1.4- Situações de crise empresarial suscetíveis de porem e perigo a viabilidade da entidade patronal e ou a manutenção dos postos de trabalho.
- 2- Respeitantes ao trabalhador
 - 2.1- Conciliação da vida familiar com a atividade profissional.
- 3- Respeitantes a ambas as partes
 - 3.1- Situações a acordar entre as partes.

Segunda

(Regras sobre a organização dos tempos de trabalho)

1- O período normal de trabalho, pode ser aumentado até duas horas diárias, quer em antecipação, quer em prolongamento do horário normal de trabalho.

2- O período normal de trabalho semanal, não pode ir além de 50 horas.

3- O acréscimo no período normal de trabalho terá como limite 150 horas, por ano civil.

Terceira

(Exclusões)

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal do trabalhador, fixado no despectivo mapa de horário de trabalho não integra o banco de horas.

2- Também não integra o banco de horas o trabalho prestado em dia feriado, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

Quarta

(Constituição)

A iniciativa da constituição do banco de horas pode partir de qualquer das partes que, no entanto deverá obter a concordância da contraparte.

§ único. Em qualquer das situações descritas no ponto 1 da cláusula primeira deste anexo, a entidade patronal pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime do banco de horas, desde que leve ao conhecimento do trabalhador os motivos que a impõem.

Quinta

(Comunicações)

A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, 7 dias.

§ único. Em situação de manifesta necessidade e, nomeadamente, nas situações previstas em 1.3 e 1.4 da cláusula primeira deste anexo, aquela antecedência pode ser inferior.

Sexta

(Compensação do trabalho prestado)

A compensação do trabalho prestado pelo trabalhador, em acréscimo ao seu período normal de trabalho, efetuado por iniciativa da entidade patronal, será por esta levado a efeito do modo seguinte:

1- Por cada hora de trabalho que o trabalhador cumpra, quer em antecipação, quer em prolongamento no período normal diário, a entidade patronal compensará o trabalhador por dispensa do trabalho durante uma hora e trinta minutos.

2- Caso não seja possível a entidade patronal compensar do modo referido em 1 o trabalho prestado pelo trabalhador no ano em que o trabalho tenha sido realizado a entidade patronal pagar-lhe-á as horas não compensadas com o acréscimo de 50 %.

Sétima

(Contabilização)

A entidade patronal obrigasse a ter devidamente organizado mapa do qual conste o número de horas que o trabalhador prestar em acréscimo ao período normal de trabalho e as respetivas compensações.

Oitava

(Inalterabilidade da retribuição base mensal)

A retribuição base mensal a liquidar ao trabalhador não sofrerá alteração, quer para mais - nos meses em que, ao abrigo do banco de horas prestar trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho - quer para menos - nos meses em que, quando nos mesmos termos, se operar a compensação por redução e equivalente ao tempo de trabalho.

Nona

(Pagamento em caso de cessação de contrato de trabalho)

Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, em acréscimo ao período normal de trabalho, a entidade patronal pagá-las-ás conforme o número 2 da cláusula sexta.

Porto, 21 de Janeiro de 2015.

Pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lactícínios:

Rosa Ivone Martins Nunes, mandatário.

Maria Antónia Cadillon, mandatário.

Maria Emília Gil Ramos Roseiro Marreiros, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Alexandrina Maria da Mota Alves Castro, mandatário.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lactícínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

José Luís Alves Portela, mandatário.

Maria Emília Tavares Martins, mandatário.

Manuel Alberto da Silva Faria, mandatário.

António Manuel dos Santos Ribeiro, mandatário.

Cândida Portela, mandatário.

Depositado em 4 de fevereiro de 2015, a fl. 166 do livro n.º 11, com o n.º 6/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação 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 - Alteração salarial e outras/texto consolidado

O CCT para o comércio de carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 18 de 15 de Maio de 2011 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 e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor, exerçam a actividade do comércio de carnes, representadas pelas associações patronais outorgantes, bem como por aquelas que o vierem a subscrever, e, por outro lado, 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- O presente contrato entra em vigor nos termos da lei e é válido pelo período de 2 anos.

2- 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 2015.

3- 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.

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

5- As negociações deverão iniciar-se no prazo máximo de quinze dias após a data de recepção da contraproposta e não deverão prolongar-se para além do período de sessenta dias.

6- 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

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 controle 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 número 2, ou quando o lugar passe a ser desempenhado pela entidade patronal, nos termos do número 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 número 2, mesmo que delas estejam dispensados ao abrigo do número 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.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental durante os primeiros quinze 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, números 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 quarenta e cinco 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 dois anos de prática, num ou mais estabelecimentos.

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 onze 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 dois dias por mês, e num total de vinte 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- 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 entra-

rão em vigor decorridos seis meses após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* das presentes alterações.

Cláusula 17.^a

Quadro de densidade

1- 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 decisões da comissão de conflitos, 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 quarenta horas por semana e oito 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.

a) 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 quinze 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 confirmam 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 suplementar.

3- O trabalho suplementar será sempre facultativo para o trabalhador.

4- As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho suplementar, 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 suplementar, 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 suplementar

1- O trabalho suplementar 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 suplementar 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 suplementar prestado a partir do dia 20 de cada mês, que poderá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as vinte horas de um dia e as sete 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 suplementar 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 número 1 e que impossibilitem o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do disposto no número 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 números 2 e 3 desta cláusula serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos ou nos seguintes termos:

- Diária completa - 43,00 €
- Almoço ou jantar - 11,00 €
- Pequeno almoço - 6,00 €
- 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

imediate 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 cento e oitenta 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 substituíra.

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 número 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 antecede 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 número 2 da cláusula 38.^a

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, sem prejuízo do disposto no número 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 con-

trato 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 quinze 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 números 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 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 número 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 número 3 da cláusula 50.^a

3- A prova da situação de doença prevista no número 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 controle 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 quinze 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, na qualidade de membro da comissão examinadora 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 assistên-

cia inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévia ou, posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

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

i) 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 número 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

1- Nos termos da alínea b) do número 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 quarenta e oito 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 horas 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 número 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 número 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 quinze 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

1- 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

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 na lei para os contratos a termo.

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, cinco seguidas ou dez 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 traba-

lhador 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 as funções 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 220/2006, de 3 de Novembro, 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 enti-

dade 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 quinze 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

Parentalidade

1- Para além do disposto na lei e no presente contrato colectivo para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados os seguintes direitos de parentalidade, sem prejuízo da garantia do lugar, do período de férias, ou de benefícios concedidos pelas empresas e regalias mais favoráveis previstos na lei geral:

a) Durante o período de gravidez e até seis 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 colocadas em serviço compatível com o seu estado, a seu pedido ou por conselho médico, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto a uma licença de cento e vinte dias;

c) A licença referida na alínea anterior pode ser gozada, total ou parcialmente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto;

d) O pai tem direito a gozar 10 dias úteis de licença, que podem ser gozados seguidos ou interpolados nos trinta dias seguintes ao nascimento do(a) filho(a);

e) Dois períodos de uma hora, por cada dia, sem perda de retribuição, nem redução do período de férias, para as mães que amamentem os seus filhos, ou de iguais períodos e de igual duração para a mãe ou pai no caso de aleitação, até ao máximo de um ano após o parto;

f) Direito a consultas pré-natais, nas horas de trabalho;

g) O período normal de trabalho diário das mães não poderá iniciar-se antes das 7h00 nem terminar depois das 19h00;

h) No caso de aborto ou de nado-morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias seguidos.

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 dezoito horas.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

Aplica-se o disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho).

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

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 80.^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 81.^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 ilíquidas efectivamente auferidas.

2- As associações outorgantes deste contrato compromete-

tem-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 82.^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 segurança social, a entidade patronal pagará, a partir do segundo dia, a diferença entre o subsídio de doença e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa, até trinta 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 cento e vinte dias por ano.

CAPÍTULO XIII

Sanções

Cláusula 83.^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 número 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 oito dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de trinta 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 do que 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 número 1 desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar para o órgão competente.

Cláusula 84.^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 número 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 85.^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 86.^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 87.^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 88.^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 não 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 respeitam.

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 quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verifique.

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

a) Empresas com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Empresas com cinquenta e nove trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Empresas com cem a cento e noventa e nove trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Empresas com quinhentos 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 número 3 desta cláusula.

Cláusula 89.^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 cento e cinquenta 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 cento e cinquenta 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 quotizações sindicais durante o período normal de trabalho.

Cláusula 90.^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 cinquenta 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 91.^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 vinte 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 92.^a

Comissão de conflitos

1- Os conflitos individuais de trabalho, surgidos no decur-

so 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 vinte dias a contar da publicação da alteração contratual a identificação dos respectivos representantes.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 93.^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 94.^a

Carnes fornecidas

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

Cláusula 95.^a

Aplicação das tabelas salariais

As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT em conformidade com o disposto no número 2 da cláusula 2.^a

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

Categoria profissional	Remuneração mínima
Encarregado	780,00 €
Primeiro-oficial	765,00 €
Segundo-oficial	610,00 €
Caixa de balcão	510,00 €
Praticante	505,00 €

ANEXO II

Níveis de qualificação
(Decreto Lei n.º 121/78)

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

Lisboa, 13 de Outubro de 2014.

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

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros, ACIRO-Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste, AECBP-Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Jacinto António Bento, mandatário.

Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal:

Francisco Carriço Pedro, mandatário.

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

Mário Saramago Ferreira, mandatário.

Depositado em 3 de fevereiro de 2015, a fl. 166 do livro n.º 11, com o n.º 5/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Alteração

Alteração aprovada em 23 de outubro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2012.

Artigo 24.º

Assembleia extraordinária

a) A assembleia geral reunir-se-á em sessão extraordinária, por convocação do presidente da mesa da assembleia geral, a pedido do presidente do SINAPOL, por requerimento de 25 % dos elementos da direcção ou de um número mínimo de 10 % dos sócios efectivos no gozo pelo dos seus direitos associativos.

b) A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 15 dias por anúncio público, onde se pode incluir as redes sociais do SINAPOL, indicando-se na convocatória o dia, a hora e o local da assembleia e a respectiva ordem de trabalhos.

c) Se na ordem de trabalhos constarem as matérias expressas nas alíneas b), d), h) e j) do artigo 22.º, a assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 20 dias.

4- Fica vedada a discussão ou decisão sobre matérias que não constem na ordem de trabalhos, salvo se dois terços dos associados comparecerem na assembleia e dos presentes cinco sextos concordarem com o aditamento.

5- As decisões sobre as matérias constantes nas alíneas b), h), j) e k) do artigo 22.º do presente estatuto só serão válidas quando tomadas por uma maioria de dois terços dos votantes.

6- A decisão sobre a matéria constante na alínea d) do artigo 22.º do presente estatuto só será válida quando dois terços dos associados comparecerem na assembleia e dos presentes cinco sextos concordarem.

Artigo 28.º

Competências dos presidente, vice-presidente e secretário da mesa da assembleia geral

1- Ao presidente da mesa da assembleia geral compete:

- a) Convocar a assembleia geral ordinária e eleitoral;
- b) Convocar a assembleia geral extraordinária sempre que

se preencham os requisitos previstos no número 1 do artigo 24.º do presente estatuto;

c) Dar posse aos corpos gerentes e assinar as respectivas actas;

d) Chamar à efectividade os substitutos quando eleitos para os lugares que vaguem nos corpos gerentes ou, na impossibilidade, proceder à nomeação de delegados sindicais para ocuparem as vagas nos corpos gerentes. Nesse caso, será apresentada à assembleia geral uma lista de todos os delegados sindicais cujas qualidades sindicais mereceram destaque e será efectuada votação;

e) Assumir a gestão do sindicato, até novas eleições, no caso da demissão ou destituição de mais de metade dos membros da direcção;

f) Convocar eleições no prazo de 40 dias, no caso de assumir a gestão do sindicato, nos termos da alínea anterior;

g) Rubricar os livros de actas e assinar as actas das sessões.

Artigo 30.º

Conselho executivo e direcção

1- O conselho executivo é o órgão deliberativo entre reuniões de direcção, constituído pelo presidente, vices-presidentes, secretário-geral e secretário da presidência do SINAPOL, com as seguintes competências:

a) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

b) Elaborar e submeter à aprovação da direcção os regulamentos internos necessários para o bom funcionamento do sindicato;

c) Promover a criação de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de regulamentos ou quaisquer propostas;

d) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

e) Fixar as remunerações, aumentos e benefícios dos empregados e estagiários do sindicato;

f) Decidir e executar os demais actos necessários à realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de cargos sindicais ou outros órgãos do sindicato;

g) A alínea anterior não é aplicável sempre que cargos sin-

dicais ou outros órgãos do sindicato abdicuem da sua competência e solicitem à ao conselho executivo uma deliberação;

h) Todas as deliberações do conselho executivo são vinculativas e só podem ser revogadas pelo próprio conselho executivo em sessão diferente da primeira deliberação, ou pela assembleia geral do SINAPOL.

2- A direcção do SINAPOL é um órgão deliberativo constituído por todos os membros da direcção, com as seguintes competências:

a) Receber da área de finanças o relatório de actividades e as contas de cada exercício e apresenta-lo anualmente à assembleia geral, bem como o orçamento e plano de actividade para o ano seguinte, nos termos deste estatuto;

b) Administrar e transmitir os haveres e os bens do sindicato à direcção que lhe suceder, por inventário, no prazo de 15 dias a contar da tomada de posse desta;

c) Executar e fazer executar as disposições deste estatuto, deliberações da assembleia geral, da direcção e os regulamentos internos;

d) Elaborar projectos de propostas sobre a defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus associados a apresentar às entidades competentes;

e) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários, designadamente ordenar a instauração de processos disciplinares;

f) Decidir o recurso de indeferimento dos pedidos de inscrição de sócios e sempre que lhe sejam remetidos decidir os pedidos de desistência de sócios depois de ouvidos o presidente e vice-presidente da área sindical;

g) Propor a convocação da assembleia geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;

h) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

i) Elaborar e submeter à aprovação da direcção os regulamentos internos necessários para o bom funcionamento do sindicato;

j) Promover a criação de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de regulamentos ou quaisquer propostas;

k) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

l) Contratar os empregados do sindicato, fixar as remunerações e exercer em relação a eles, quando assim solicitado pelo 1.º vice-presidente, o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;

m) Constituir mandatário para a realização de determinados actos, para tanto deverá estabelecer em documento próprio e fixar em concreto o âmbito dos poderes conferidos;

n) Executar os demais actos e decisões necessários à realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de cargos sindicais ou outros órgãos do sindicato;

o) A alínea anterior não é aplicável sempre que cargos sindicais ou outros órgãos do sindicato abdicuem da sua competência e solicitem à direcção uma deliberação;

p) Todas as deliberações da direcção são vinculativas e só podem ser revogadas pela própria direcção em sessão dife-

rente da primeira deliberação ou pela assembleia geral do SINAPOL.

Artigo 31.º

Reuniões do conselho executivo e da direcção

1- A direcção reunirá trimestralmente com a participação de pelo menos a maioria dos respectivos membros, sendo exaradas em livro de actas próprio as resoluções tomadas.

2- Independentemente do previsto no número anterior a direcção poderá reunir extraordinariamente por convocação do presidente do SINAPOL.

3- O conselho executivo reunirá por convocação do presidente do SINAPOL, com a participação de pelo menos a maioria dos respectivos membros, sendo exaradas em livro de actas próprio as resoluções tomadas.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples de todos os membros presentes, tendo o presidente do SINAPOL voto de qualidade.

5- Os membros do conselho executivo e da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, excepto se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes.

6- As actas das reuniões de direcção serão sempre assinadas pelo presidente do SINAPOL e pelo secretário-geral ou secretário-geral-adjunto.

7- As actas das reuniões do conselho executivo serão sempre assinadas pelo primeiro vice-presidente do SINAPOL e pelo secretário-geral ou secretário da presidência, cabendo a este último a sua redacção.

8- As reuniões do conselho executivo e da direcção poderão funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, utilizando vídeo-conferência ou, na impossibilidade técnica, utilizando audioconferência.

Artigo 32.º

O presidente

1- O presidente do SINAPOL é o órgão máximo da direcção, que representa e supervisiona todas as actividades do sindicato, podendo delegar competências a qualquer dos membros da direcção. O seu voto é factor de desempate.

2- Sempre que o presidente do SINAPOL comunicar a sua ausência temporária, tomará o seu lugar o primeiro vice-presidente ou no seu impedimento, expresso e por escrito, cabe ao presidente do SINAPOL delegar num dos restantes vice-presidentes a qualidade de «Presidente em Exercício».

Artigo 32.º-B

O presidente

1- A qualidade de presidente em exercício definida no número/artigo anterior, termina assim que o presidente do SINAPOL o determine.

2- O presidente do SINAPOL tem o poder de veto nas admissões directas de novos sócios, decisão da qual o interessado pode interpor recurso nos termos do artigo 8.º

Artigo 36.º

Competências do primeiro vice-presidente

1- Compete ao primeiro vice-presidente do SINAPOL:

- a) Assumir a presidência do sindicato e todas as competências do presidente da direcção nacional no seu impedimento ou sempre que o mesmo lhe transmita essa necessidade;
- b) Reunir mensalmente e sempre que achar necessário com os vice-presidentes a fim de se inteirar dos assuntos em decurso nas áreas das vice-presidências;
- c) Representar o sindicato em todos os actos e organizações;
- d) Despachar os assuntos urgentes, independentemente de aprovação ou não aprovação da direcção nos impedimentos do presidente do SINAPOL;
- e) No caso em que o presidente do SINAPOL não esteja presente, presidir a todos os grupos de trabalho ou actividades em que esteja presente;
- f) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do sindicato;
- g) Propor o agendamento de assembleias gerais;
- h) Gerir a área administrativa (funcionários e estagiários), sendo nessa função coadjuvado pelo secretário de finanças sempre que o solicite ao vice-presidente da área de finanças;
- i) Chamar a si todas as competências atribuídas aos restantes membros, com excepção das do presidente da direcção nacional; esta alínea não se aplica quando o primeiro vice-presidente, de acordo com a alínea a) do presente número, estiver a assumir a presidência do SINAPOL.

2- Entende-se por «impedimento do presidente da direcção nacional», nos termos do número anterior, o facto de o presidente não poder estar presente no momento do acto ou na eventualidade de ter renunciado ao seu mandato.

Artigo 38.º

Competências do vice-presidente para a área de finanças

Compete ao vice-presidente para a área de finanças:

- a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;
- b) Substituir o presidente sempre que lhe seja nomeada essa função;
- c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;
- d) Supervisionar e acompanhar o trabalho do tesoureiro e do secretário de finanças;
- e) Designar e atribuir tarefas ao secretário de finanças;
- f) Contactar com a área de finanças das unidades da PSP referente aos créditos das quotas retirados aos sócios nos seus vencimentos;
- g) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do sindicato;
- h) Supervisionar e definir as tarefas gerais dos funcionários e estagiários ao serviço do SINAPOL;
- i) Gerir e administrar o património e bens do SINAPOL, bem como definir sobre o seu uso;
- j) Apresentar propostas de regulamentos à direcção no âmbito da área de finanças, onde se inclui o património;
- k) Decidir sobre aquisição de bens necessários para o fun-

cionamento do SINAPOL, suas instalações e campanhas sindicais;

- l) Assumir, quando assim lhe for designado pelo presidente do SINAPOL, o cargo de presidente em exercício.

Artigo 42.º

Competências do vice-presidente da área sindical

Compete ao vice-presidente da sindical:

- a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;
- b) Substituir o presidente da direcção nacional sempre que o mesmo ou o primeiro vice-presidente não estejam presentes no local, perante autorização prévia;
- c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;
- d) Apoiar os dirigentes na resolução de todas as questões resultantes das acções sindicais, de conflito com a hierarquia ou outras entidades, reportando sempre ao presidente do SINAPOL;
- e) Superintender na execução da estratégia sindical, em conformidade com as deliberações da direcção ou assembleia geral;
- f) Preparar o plano de actividades anual, em coordenação com os restantes vice-presidentes;
- g) Propor à direcção as actividades sindicais a alcançar;
- h) Supervisionar e acompanhar o trabalho dos membros da área sindical;
- i) Decidir pedir fiscalização das estruturas de assistência social e condições da higiene e segurança o trabalho existentes na Polícia de Segurança Pública;
- j) Informar a área de relações públicas e relações exteriores sobre os assuntos sindicais fulcrais;
- k) Emitir comunicados em concertação com a área de relações públicas;
- l) Contactar com a área de finanças sobre as admissões e demissões dos sócios;
- m) Solicitar mensalmente aos secretários das regiões metropolitanas e para as regiões informação da situação geral nas respectivas áreas de coordenação;
- n) Solicitar mensalmente aos presidentes dos secretariados regionais informação da situação geral nas respectivas áreas de jurisdição;
- o) Exercer todas as competências estatutariamente atribuídas aos restantes membros da direcção que pertencem à área sindical, discriminados no artigo 41.º;
- p) Apresentar propostas de regulamentos à direcção no âmbito da área sindical;
- q) Assumir, quando assim lhe for designado pelo presidente do SINAPOL, o cargo de presidente em exercício;
- r) Organizar e promover o processo eleitoral dos delegados sindicais de acordo com o regulamento interno sobre esta matéria.

Artigo 63.º

Competências do vice-presidente da área de relações públicas e relações exteriores

Compete ao vice-presidente da área de relações públicas e relações exteriores:

- a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;
- b) Substituir o presidente sempre que lhe seja nomeada essa função;
- c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;
- d) Assinar toda a documentação relativa às relações exteriores;
- e) Supervisionar as actividades dos secretários de relações públicas e relações exteriores;
- f) Elaborar mensalmente um comunicado referente à actuação do SINAPOL;
- g) Propor à direcção o mapa de actividades das relações públicas a desenvolver mensalmente;
- h) Desenvolver todas as actividades de relações públicas e relações exteriores determinadas pela direcção ou pelo presidente do SINAPOL;
- i) Manter actualizada listagem de sócios, delegados e funcionários com o propósito de divulgação das acções sindicais e protocolos;
- j) Construir e manter a página do sindicato na Internet, assim como criar e gerir as caixas de correio electrónico do sindicato;
- k) Determinar as actividades dos secretários da sua área;
- l) Fazer a gestão de infra-estruturas abertas ao público do SINAPOL, bem como das suas delegações;
- m) Elaborar um órgão de informação escrito do SINAPOL, podendo para isso solicitar a colaboração de vogais da direcção ao presidente do SINAPOL;
- n) Chamar a si todas as competências atribuídas aos restantes membros da área de relações públicas;
- o) Apresentar propostas de regulamentos à direcção no âmbito da área de relações públicas e exteriores;
- p) Assumir, quando assim lhe for designado pelo presidente do SINAPOL, o cargo de presidente em exercício.

Artigo 66.º

Competências do vice-presidente da área jurídica

Compete ao vice-presidente da área jurídica:

- a) Coadjuvar o presidente do SINAPOL;
- b) Substituir o presidente da direcção nacional sempre que lhe seja nomeada essa função;
- c) Representar o SINAPOL sempre que necessário, independentemente da situação;
- d) Coordenar com os advogados a gestão do gabinete jurídico do SINAPOL;
- e) Supervisionar os processos de patrocínio jurídico;
- f) Presidir ao conselho disciplinar;
- g) Supervisionar e acompanhar o trabalho do instrutor e secretário disciplinar;
- h) Coordenar todas as matérias relativas a formação profissional do Centro de Técnicas Policiais - CTP;
- i) Emitir pareceres jurídicos que lhe sejam solicitados pelo presidente do SINAPOL, ou pela direcção;
- j) Decidir sobre todas as matérias relacionadas com pedidos de patrocínio jurídico, bem como propor à direcção a sua regulamentação;
- k) Assumir, quando assim lhe for designado pelo presiden-

te do SINAPOL, o cargo de presidente em exercício.

Artigo 73.º

Criação - Delegações distritais do SINAPOL

1- Podem ser criadas ou extintas pela direcção do sindicato delegações distritais em qualquer parte do território nacional, sempre que haja necessidade de apoio e representação mais directa junto dos associados, excepto no distrito onde se encontra a sede nacional do SINAPOL, nas Regiões Autónomas dos Açores e Madeira e nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;

2- O membro dos corpos gerentes mais antigo, caso não exista secretário regional no comando, será o presidente da delegação, a menos que o mesmo abdique do cargo, passando a ser o presidente o delegado sindical que seja sócio à mais anos, e assim sucessivamente;

3- As delegações distritais regem-se por regulamento próprio aprovado pela direcção.

Artigo 128.º

Normas transitórias

O disposto no número 3 do artigo 81.º, excepcionalmente, é prorrogado até 2017.

Artigo 130.º

(extinto)

Registado em 28 de janeiro de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 167 do livro n.º 2.

Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV - Alteração

Alteração aprovada em assembleia no dia 15 de fevereiro de 2015, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, 1.ª Série, de 29 de outubro de 2007.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV, adiante designado por sindicato, é a associação sindical constituída pelos trabalhadores que exerçam a sua actividade nos sectores dos aeroportos e aviação, com excepção dos técnicos de manutenção de aeronaves e pessoal de voo.

Artigo 2.º

O sindicato exerce a sua actividade em todo o território

nacional e tem a sua sede em Lisboa.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 3.º

1- O sindicato orienta a sua acção pelos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

2- O sindicato defende os interesses individuais e colectivos dos trabalhadores nos campos económico, social e cultural.

3- O sindicato reconhece, defende e pratica o princípio da liberdade sindical e garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

4- O sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato. Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical, sendo proibido o financiamento destes ao sindicato.

5- Não é acumulável o exercício de funções como membro dos corpos gerentes do sindicato com o de corpos gerentes de empresas e cargos de direcção no âmbito dos mesmos.

Artigo 4.º

1- Por referendo a todos os associados e com aprovação de uma maioria simples de todos os associados, poderá o sindicato filiar-se em organizações sindicais nacionais.

2- Por deliberação da assembleia geral, tomada por voto directo e secreto da maioria simples dos associados, poderá o sindicato filiar-se em organizações sindicais internacionais.

CAPÍTULO III

Fins e competência

Artigo 5.º

O sindicato tem como objectivo a defesa dos interesses dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Dar apoio e assistência sindical, jurídica, judiciária ou outra aos associados em conflitos de trabalho;

b) Harmonizar, apresentar e defender as reivindicações dos trabalhadores seus representados, nomeadamente através de negociação e celebração de convenções colectivas de trabalho;

c) Divulgar os princípios e as actividades que o sindicato e o movimento sindical desenvolvam;

d) Promover a formação cultural, social e sindical dos associados;

e) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores;

f) Gerir ou participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses económicos, sociais e culturais dos associados;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho, assim como dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;

h) Fiscalizar a aplicação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

i) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores, nomeadamente na coordenação e dinamização do controlo de gestão.

Artigo 6.º

Para alcançar estes objectivos, o sindicato utilizará os meios mais convenientes, nomeadamente:

a) Promover e assegurar a informação aos seus associados, assim como fomentar a análise crítica e a discussão colectiva sobre todas as questões que lhes digam respeito, nomeadamente através da promoção de reuniões para esclarecimento, debate e decisão sobre tais questões;

b) Editar um órgão periódico de imprensa;

c) Desencadear formas concretas de luta, nomeadamente declarando greves.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 7.º

1- Têm o direito de se filiar no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2- Os trabalhadores filiados que tenham passado à situação de reforma podem manter a condição de associado pagando para o efeito uma quota a fixar em assembleia geral.

3- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

4- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

5- É garantido a todos os associados o direito de tendência.

6- Para os efeitos do disposto no número anterior, os associados poderão agrupar-se formalmente em tendência de acordo com o regulamento constante do anexo III.

Artigo 8.º

São direitos dos associados:

a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;

c) Participar activamente na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou

por organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

f) Ser informados regularmente da actividade desenvolvida pelo sindicato;

g) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

h) Formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

i) Reclamar perante a direcção e demais órgãos dos actos que considerarem lesivos dos seus interesses;

j) Ser esclarecidos das dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório de contas e parecer do conselho fiscal;

l) Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos, o cartão de identificação e o instrumento de regulamentação colectiva em vigor;

m) Manter a qualidade de associados após a passagem à aposentação com dispensa, se assim o requererem, do pagamento de quotas.

Artigo 9.º

São deveres dos associados:

a) Participar nas actividades do sindicato e manter-se delas informados, nomeadamente participando das reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que forem eleitos ou nomeados, salvo motivos devidamente justificados;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Apoiar activamente as acções do sindicato na prossecução dos seus objectivos;

d) Divulgar os princípios fundamentais e os objectivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;

f) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixaram de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar ou desemprego;

g) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar ou a situação de desemprego e, ainda, quando deixarem de exercer actividade profissional no âmbito do sindicato.

Artigo 10.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do sindicato, excepto quando deslocados;

b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;

c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;

d) Deixarem de pagar as quotas, sem motivo justificado, durante três meses e se depois de avisados por escrito pelo sindicato, não efectuarem o seu pagamento no prazo de um

mês a contar da data da recepção do aviso.

Artigo 11.º

Os associados podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

Artigo 13.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 9.º;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos aos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 14.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 15.º

1- O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito, que no prazo de 30 dias, apresentará as conclusões.

2- A direcção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar, se a grandeza da infracção o justificar.

3- Concluído o processo disciplinar, será o mesmo remetido à direcção para decisão.

4- Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, a interpor junto da respectiva mesa no prazo de 15 dias a contar da data da notificação da decisão da direcção. O recurso será apreciado, obrigatoriamente, em última instância na primeira reunião que ocorrer após a sua intervenção, salvo se a assembleia já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia eleitoral.

CAPÍTULO VI

Órgãos do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 16.º

1- Os órgãos do sindicato são a assembleia geral e os corpos gerentes.

2- Os órgãos gerentes do sindicato são a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 17.º

1- Os membros dos corpos gerentes do sindicato são eleitos pela assembleia geral de entre os associados no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nos estatutos.

2- A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 18.º

1- O exercício dos cargos sindicais é gratuito.

2- Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais que, por motivo das suas funções sindicais, tenham a sua retribuição mensal reduzida têm direito ao reembolso pelo sindicato das quantias que aufeririam se estivessem ao serviço.

Artigo 19.º

1- Os membros dos corpos gerentes do sindicato podem ser destituídos pela assembleia geral, desde que esta haja sido convocada expressamente para este efeito com a antecedência de 15 dias e desde que expresse por voto secreto por maioria simples do número total de associados.

2- A assembleia geral que destituir os membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Nos casos previstos no número 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos que tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias.

4- Os membros eleitos em substituição dos destituídos terminam o seu mandato na data em que forem empossados os membros componentes do órgão ou órgãos eleitos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 20.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais.

Artigo 21.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- c) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados;
- e) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de

liquidação do seu património.

Artigo 22.º

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

a) Para discutir e votar, anualmente, o relatório de actividade e contas da direcção, com o parecer do conselho fiscal, e apreciar e deliberar sobre o orçamento anual apresentado pela direcção, bem como o parecer do conselho fiscal;

b) Para eleger, de três em três anos, os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção.

2- A assembleia geral reunirá em assembleia extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A solicitação da direcção;

c) A requerimento de, pelo menos, um terço dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número 2, o presidente da mesa da assembleia geral deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 30 dias.

Artigo 23.º

1- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por simples maioria de votos.

2- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 24.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger entre si.

Artigo 25.º

Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas no regulamento de funcionamento da assembleia geral e no regulamento eleitoral.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 26.º

O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos, sendo um presidente e dois vogais.

Artigo 27.º

O conselho fiscal reunirá, pelo menos, de três em três meses e tem competência para:

- a) Examinar a contabilidade do sindicato e elaborar um relatório sumário sobre as contas, que será apresentado à direcção;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento, apresentados pela direcção nacional;
- c) Informar a mesa da assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;
- d) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares apresentados pela direcção;
- e) Proceder, em caso de dissolução, à liquidação dos bens do sindicato.

SECÇÃO V

Direcção

Artigo 28.º

1- O sindicato terá uma direcção, composta por onze elementos efectivos, sendo um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro e sete vogais e três elementos suplentes.

2- Na sua primeira reunião os elementos da direcção decidirão entre si a forma de funcionamento e os cargos necessários à boa administração do sindicato.

Artigo 29.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de admissão dos associados;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do sindicato, de acordo com os princípios fundamentais e fins do sindicato definidos nestes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar à assembleia geral o relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação dos órgãos do sindicato os assuntos sobre os quais eles devam pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender ou demitir os empregados do sindicato, de acordo com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- l) Elaborar mensalmente o balancete da contabilidade do sindicato;
- m) Dar execução às deliberações dos órgãos do sindicato;
- n) Harmonizar as reivindicações e propostas dos sócios e negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;
- o) Manter sempre informados os sócios da sua actividade e da vida do sindicato em geral.

Artigo 30.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, três membros efectivos da direcção.

2- A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO VI

Delegados sindicais

Artigo 31.º

Só poderão ser delegados sindicais os trabalhadores, sócios do sindicato, que reúnem as seguintes condições:

- a) Estejam no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais;
- b) Não façam parte como membros efectivos da direcção, do conselho fiscal ou da mesa da assembleia geral.

Artigo 32.º

É incompatível o exercício de funções como delegado sindical com o exercício de qualquer cargo, em corpos gerentes de empresas ou cargos de chefia ou de nomeação no âmbito dos mesmos, exceptuando-se as chefias de equipa.

Artigo 33.º

1- O mandato dos delegados sindicais é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- Os delegados sindicais são exonerados a seu pedido ou por escrutínio directo e secreto dos trabalhadores que representam.

3- A exoneração por deliberação dos trabalhadores implica que aquela seja decidida por maioria simples de votos, em reunião de sócios do local de actividade do delegado sindical e convocada expressamente para o efeito com a antecedência mínima de oito dias.

4- A reunião, referida no número anterior, que destituir o delegado sindical deverá proceder à eleição do substituto.

Artigo 34.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o sindicato, dentro dos limites de poderes que lhes são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;
- c) Informar os associados da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do sindicato cheguem a todos os trabalhadores;
- d) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas pela entidade patronal que afectem ou possam vir a afectar qualquer associado e zelar pela rigorosa aplicação das disposições contratuais;
- e) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- f) Estimular a participação activa dos associados na vida sindical;

g) Incentivar os trabalhadores não filiados a procederem à sua inscrição no sindicato;

h) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao sindicato da quotização sindical;

i) Assegurar a sua substituição nos períodos de ausência;

j) Consultar os trabalhadores que representam sobre os assuntos sindicais e orientar o exercido das suas funções de acordo com as disposições expressas pela maioria desses trabalhadores;

l) Dar parecer à direcção sobre os assuntos acerca dos quais sejam consultados.

CAPÍTULO VII

Administração financeira

Artigo 35.º

Constituem receitas do sindicato as quotas e as contribuições eventuais.

Artigo 36.º

A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1,5 % da remuneração base.

Artigo 37.º

Os valores monetários serão depositados numa instituição de crédito, não podendo o sindicato ter em cofre mais de 10 % da quotização mensal média, que constituirá o fundo de maneoio.

Artigo 38.º

As ordens de pagamento e os cheques serão obrigatoriamente assinados por três membros efectivos da direcção do sindicato.

Artigo 39.

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato, de acordo com os presentes estatutos;

b) Criação de um fundo de reserva, que será creditado de 20 % do saldo de conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá, depois de para tal autorizada pela assembleia geral;

c) O saldo de conta de gerência, depois de retirados os 20 % do fundo de reserva, será aplicado de acordo com os objectivos do sindicato e nos termos que a assembleia geral decidir.

Artigo 40.º

O relatório e contas, bem como o orçamento estarão patentes aos associados na sede do sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia geral.

CAPÍTULO VIII

Símbolo e bandeira

Artigo 41.º

1- O símbolo do sindicato é constituído pelo emblema que se junta em anexo.

2- A bandeira do sindicato é de cor azul com o símbolo do sindicato ao centro.

CAPÍTULO IX

Regulamentos e alteração dos estatutos

Artigo 42.º

1- Serão objecto de regulamento:

a) O funcionamento da assembleia geral;

b) O processo eleitoral;

c) O exercício do direito de tendência.

2- Os regulamentos referidos no número anterior serão aprovados conjuntamente com os presentes estatutos.

Artigo 43.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

Artigo 44.º

A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias e publicada num jornal na área do sindicato.

ANEXO I

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados com a antecedência mínima de 15 dias.

2- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

Artigo 2.º

1- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados ao abrigo do disposto no artigo 22.º dos estatutos do sindicato não se realizarão sem a presença, de, pelo menos, dois terços do número de associados requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

2- Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 3.º

Compete, em especial, ao presidente:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos definidos nos estatutos do sindicato e no presente regulamento;

b) Presidir às reuniões da assembleia geral assegurando o bom andamento dos trabalhos;

c) Dar posse aos novos membros eleitos para a mesa da assembleia geral, conselho fiscal e direcção;

d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

e) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

Artigo 4.º

Competem, em especial, aos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;

c) Redigir as actas;

d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;

e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que lhe for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral, assim como substituí-lo nos seus impedimentos temporários ou definitivos.

Artigo 5.º

1- As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área de actividade do sindicato, e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2- Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

Artigo 6.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

Artigo 7.º

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral, não é permitido o voto por correspondência nem o voto por procuração.

Artigo 8.º

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito e nos termos do artigo 44.º dos estatutos do sindicato.

ANEXO II

Regimento eleitoral

Artigo 1.º

Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção são eleitos por uma assembleia geral eleitoral, constituída por todos os associados que:

a) Estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até ao mês anterior àquele em que foi convocada.

Artigo 2.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

a) Marcar a data das eleições;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral;

c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;

d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;

f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral e localização das mesas de voto;

g) Promover a constituição das mesas de voto;

h) Promover a confecção dos boletins de voto;

i) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 3.º

As eleições devem ter lugar nos três meses anteriores ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção.

Artigo 4.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios na sede do sindicato e suas delegações e publicada, pelo menos, num jornal na área do sindicato, com a antecedência máxima de 60 dias.

Artigo 5.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato e suas delegações no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas após a recepção da reclamação.

Artigo 6.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do sindicato a que cada associado se candidata;

b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;

c) Do programa de acção;

d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2- As listas de candidatura terão de ser subscritas por 30 associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado e local de trabalho, não podendo nenhum associado candidatar-se a mais de uma lista.

4- Os associados subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de associado.

5- As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6- A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 25 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

7- O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

Artigo 7.º

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nas 48 horas subsequentes ao encerramento do prazo para entrega das listas de candidatura.

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis a contar da data da entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas 24 horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega na mesa da assembleia geral.

5- As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

Artigo 8.º

1- Será constituída uma comissão de fiscalização, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2- Compete à comissão de fiscalização:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;

c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste.

3- A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo de prazo referido no número 3 do artigo 7.º

Artigo 9.º

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 7.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2- O sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção, de acordo com as possibilidades financeiras do sindicato.

Artigo 10.º

1- O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração.

2- É permitido o voto por correspondência aos sócios que trabalhem em localidades onde não existam mesas de votos ou que comprovadamente, estejam ausentes dos seus locais de trabalho no dia da votação, desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em subscrito fechado;

b) Este subscrito esteja introduzido noutra, endereçado e remetido ao presidente da mesa da assembleia geral, donde conste o número e a assinatura do sócio, por correio registado.

Artigo 11.º

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa de assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do sindicato e suas delegações.

3- Caso se verifique igualdade entre as listas mais votadas, realizar-se-ão novas eleições no prazo de 15 dias, incidindo a votação entre as listas mais votadas.

Artigo 12.º

1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual será apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após afixação dos resultados.

2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de três dias, sendo a decisão comunicada aos concorrentes por escrito e afixada na sede do sindicato e suas delegações.

Artigo 13.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 10 dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de 10 dias após decisão da assembleia geral.

Artigo 14.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral.

Artigo 15.º

O presente regulamento só poderá ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito e nos termos do artigo 44.º dos estatutos do sindicato.

ANEXO III

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1- É reconhecido aos associados o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SINDAV.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do SINDAV, de acordo com o princípio da representatividade, exercendo, por isso, os seus poderes e competências tendo em vista a realização dos fins estatutários.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento.

Artigo 5.º

Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior, deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindical, traduzida pelo número de associados que representa.

Artigo 6.º

Reconhecimento

1- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos associados do sindicato.

2- Os trabalhadores podem agrupar-se, nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 7.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta do

número de associados que ela representa.

2- O voto de cada associado é livre não estando sujeito a disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do SINDAV não estão subordinados à disciplina das tendências.

Artigo 8.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as de mais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 9.º

Deveres

1- As tendências, como, expressão do pluralismo sindical devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SINDAV;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o Movimento Sindical Democrático.

Registado em 2 de fevereiro de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 167 do livro n.º 2.

Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca - Nulidade

Por acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 2 de julho de 2014, transitado em julgado em 8 de setembro de 2014, no âmbito do Processo n.º 208/13.TTSB, movido pelo Ministério Público contra a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, foi confirmada a sentença recorrida que declarou a nulidade dos estatutos da ré, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - STPA - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 5 de janeiro de 2015, para mandato de três anos.

Direcção

Presidente - Eduardo José Ferreira Marques, NIF

176219080.

Vice-presidente - António Júlio Ribeiro Fernandes, NIF 171938917.

Secretário administrativo - Luís Miguel Soares Marçal, NIF 187084653.

Secretário relações sócios - João Manuel Grego Oliveira, NIF 112761399.

Tesoureiro - Mário Paulo Dinis Dias, NIF 197969771.

Sindicato dos Jornalistas - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 18 de dezembro de 2014, para o mandato de três anos.

Membros efectivos

Nome	Nome profissional	T. Prof	BI/CC	Cargo
Sandra Sofia Lopes da Silva Oliveira Branco	Sofia Branco	4866	11138772	Presidente
Anabela Faria Alves Natário	Anabela Natário	693	5407899	Vice-presidente
Adriano Manuel Pinto Simões Miranda	Adriano Miranda	3564	7302487	Vice-presidente
Isabel Maria Alves Moreira de Almeida	Isabel Moreira	1425	7704473	Tesoureira
Bruno António Filipe Mósca Bonito Horta	Bruno Horta	6903	11976805	Secretário
Frederico Moreno dos Santos	Frederico Moreno	8612	12135044	Secretário
Isabel Lopes de Almeida Nery de Oliveira	Isabel Nery	2613	9573163	Vogal
António Pinto Rodrigues	António Pinto Rodrigues	1098	6228416	Vogal
Paula Sofia Marques da Luz	Paula Sofia Luz	2579	9857364	Vogal
Isabel Maria Gonçalves Magalhães	Isabel Magalhães	1662	7762698	Vogal
Tiago Filipe Viegas Martins Dias Ferreira	Tiago Dias	9525	12508501	Vogal
Maria Cláudia Coelho Monteiro	Maria Cláudia Monteiro	4724	10835122	Vogal
Filinto Luís Pereira de Melo	Filinto Melo	3922	9639747	Vogal

Membros suplentes

Nome	Nome profissional	T. Prof	BI/CC	Cargo
Ana Luísa Bento Rodrigues	Ana Luisa Rodrigues	3602	10617872	Presidente
Maria Lumena Teixeira Raposo	Lumena Raposo	1995	2332087	Vice-presidente
Carlos Daniel Bessa Ferreira Alves	Carlos Daniel	2032	9333262	Vice-presidente
Paulo Jorge Cebola Nobre	Paulo Nobre	3725	8322380	Tesoureira
João Pedro Girão Lopes Miguel	João Girão	4472	10504434	Secretário
Filipe Mateus Pedro	Filipe Pedro	8609	10737873	Secretário
Luís Filipe Marques Simões	Luís Filipe Simões	5218	10032499	Vogal
João Miguel Gaspar do Nascimento Almeida Rodrigues	João Miguel Rodrigues	3941	9793657	Vogal
Maria Helena Sousa Norte	Helena Norte	2192	9589083	Vogal

Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Substituição

Na direcção eleita em 11 de junho de 2012 para o mandato

de três anos, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2012, foram efetuadas as seguintes substituições, aprovadas em assembleia geral realizada em 23 de outubro de 2014.

A secretaria directiva, Maria de Lurdes Andrade Me-

deiros (BI PSP N: 144825-CR Açores), é substituída pelo Gilberto António Azevedo Alves (BI PSP N:140480-UEP-CI-Porto).

O tesoureiro, Pedro Miguel Pinto França (BI PSP N:150335-CR Açores), é substituído pelo Manuel António Vaz Brás (BI PSP N:141808-COMETLIS).

O secretário das finanças, Manuel António Vaz Brás (BI PSP N:141808-COMETLIS), é substituído pelo Rui Miguel Gomes Ferreira (BI PSP N:151216-COMETLIS).

O vice-presidente do secretariado regional dos Açores, Fernando dos Santos Bastos (BI PSP N:141501-CR Açores), é substituído pelo Pedro Miguel Pinto França (BI PSP N:150335-CR Açores).

A secretaria coordenadora de Angra do Heroísmo, Elsa de Jesus Meneses Correia (BI PSP N:151513-CR Açores), é substituída pela Maria de Lurdes Andrade Medeiros (BI PSP N: 144825-CR-Açores).

O coordenador nacional da classe de chefes, António

Miguel Riço Borreicho (BI PSP N:131670-CD Evora), é substituído pelo Fernando José Martins (BI PSP N:132849-COMETLIS).

O secretario directivo, Nuno André Calado da Silva Freire (BI PSP N:151708-COMETLIS), devido ao seu falecimento, é substituído pelo Belmiro Manuel Pascoal Dias (BI PSP N:141930-CD Coimbra).

O secretario directivo, Serafim Fernandes Simão (BI PSP N: 134380-CD Beja), é substituído pelo Nelson José Ramugi de Brito (BI PSP N:145709-COMETLIS).

O secretario da região sul das relações exteriores, Isabel de Moraes Silva Lobo (BI PSP N:133306 - Direcção nacional), é substituído pelo Nuno Alexandre Ramos Russo (BI PSP N:149345-CD Beja).

O secretario directivo, Luís Filipe dos Prazeres Maria (BI PSP N:139447-COMETLIS), é substituído pelo Domingos Raimundo Pires Diz (BI PSP N:138957-COMETLIS).

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio - Alteração

Alteração aprovada em 6 de janeiro de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2014.

Artigo 15.º

- 1-
- 2-
- 3- A assembleia geral poderá funcionar em 1.ª convocatória com a presença de mais de metade dos seus associados e, em 2.ª convocatória depois da hora marcada com qualquer número de presenças.

Artigo 23.º

- 1-
- 2- O presidente do conselho fiscal deverá assistir às reuniões da direcção sempre que for convocado, mas sem direito a voto.

Artigo 29.º

- 1-
- 2-
- 3- O património existente não poderá em caso algum reverter a favor dos associados da associação.

Registado em 2 de fevereiro de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 127 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

**Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT
- Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de dezembro de 2014, para mandato de três anos.

Direção	
Cargo	Nome
Presidente	Jorge Paulo Alves dos Santos
Vice-presidente	André Friande Lopes
Tesoureiro	José Miguel Machado Lage
Secretário	José Augusto Lopes Frederico Bento
1.º vogal	Paula Cristina Vieira Marques
2.º vogal	Francisco José da Silva Lopes
3.º vogal	Manuel Pedro de Oliveira Branco Teixeira
4.º vogal	José António Lopes Barreira
5.º vogal	Fernando Nicolau Santos Silva
1.º suplente	Isabel Alexandra Patrão Pereira
2.º suplente	Vítor Manuel Salgado Dias
3.º suplente	Mário Emílio Xavier Madureira
4.º suplente	Fernando Loureiro Nogueira

Associação Nacional dos Ópticos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de maio de 2014, para o mandato de três anos.

Rui Manuel da Costa Correia, associado n.º 980, Óptica Actual, L.^{da}
António Manuel Godinho Paulo, associado n.º 1149, Marques & Paulos, L.^{da}
Fernando José de Oliveira Tomaz, associado n.º 1322, Óptica de Telheiras, L.^{da}
Ana Paula Fernandes Pinho Santos Teixeira, associado n.º 51, Adão Oculista, L.^{da}
Rodrigo Blanco Velosa, associado n.º 1041, Óptica 13, L.^{da}

ACIAB - Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de de-

zembro de 2014, para o mandato de três anos.

Presidente - António Manuel Luís Marques Campos.
Empresa: Torrefacção Arcuense L.^{da}
Vice-presidente - José Armando Pinheiro Valério de Azevedo Amorim.
Empresa: José Armando Pinheiro Valério de Azevedo Amorim.
Vice-presidente - João Rodrigues Esteves.
Empresa: Américo Esteves & Filhos, L.^{da}
Vice-presidente - Paulo Alexandre Guimarães Fernandes Dias.
Empresa: Paulo Dias Contabilidade, L.^{da}
Vice-presidente - Francisco José Amaral Peixoto Araújo.
Empresa: Leonardo & Araújo, L.^{da}
1.º suplente - José António Pimentel de Sousa Machado.
Empresa: GS2M - Sociedade de Mediação de Seguros, L.^{da}
2.º suplente - Cristina Gonçalves Barbosa.
Empresa: Barca - Travel Viagens e Turismo, L.^{da}
3.º suplente - Pedro Daniel Taveira Cerqueira.
Empresa: Pedro Daniel Taveira Cerqueira.

Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de janeiro de 2015, para mandato de três anos.

Direção
Presidente - Elidérico Viegas - Clube Quinta da Ria, SA.
Vice-presidente - Christopher Stilwell - Oceânico Golf, SA.
Vice-presidente - Joaquim Palma - Sociedade Turística da Penina, SA(Grupo JJW).
Vice-presidente - Joel Pais - Solverde, SA.
Vice-presidente - Jorge Beldade - Marinotéis, SA.
Vice-presidente - José Carlos Leandro - Alísios II Imobiliária e Turismo, SA.
Vice-presidente - José Queiroga Valentim - Pedras da Rainha, SA.
Vice-presidente - Pedro Lopes - SALVOR - Sociedade de Investimento Hoteleiro, SA.
Vice-presidente - Reinaldo Teixeira - Garvetur, Agência Imobiliária, SA.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

ACP - Serviços de Assistência, L.^{da} - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 23 de janeiro de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2011.

Preambulo

Os trabalhadores do ACP Serviços de Assistência, L.^{da}, com sede na Avenida da República, 62-F, 1.º, 1069-210 Lisboa no exercício dos seus direitos constitucionais e que a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lhes confere, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e di-

reitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 41.º

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 49.º

2- A CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores de Lisboa.

Registado em 28 de janeiro de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 8 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Águas do Marco, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho nas Águas do Marco, SA, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 21 de janeiro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 23 de abril de 2015, realizar-se-á na câmara municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Águas do Marco.

Morada: Alameda Doutor Miranda da Rocha, Edifício Millenium, n.º 170- Lojas I e J- Fornos, 4630-220 Marco de Canaveses».

Junta de Freguesia de Arcozelo - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Junta de Freguesia de Arcozelo, recebida na Direção-Geral do Emprego e das

Relações de Trabalho em 21 de janeiro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 23 de abril de 2015, realizar-se-á na junta de freguesia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Junta de Freguesia de Arcozelo.

Morada: Av. da Igreja, n.º 279, 4410-411 Arcozelo VNG».

SMEAS da Maia - Serviços Municipalizados de Electricidade, Águas e Saneamento da Maia - Convocatória

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da

comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no SMEAS da Maia - Serviços Municipalizados de Electricidade, Águas e Saneamento da Maia, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 21 de janeiro de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 23 de abril de 2015, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: SMEAS da Maia - Serviços Municipalizados de Electricidade, Águas e Saneamento da Maia.

Morada: Rua Doutor Carlos Pires Felgueiras, 4471-909 Maia».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Key Plastics Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Key Plastics Portugal, SA realizada em 8 de janeiro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38 de 15 de outubro de 2014.

Efectivos:

Carlos Alberto Crespo Pereira.

Mafalda Sofia Nogueira Ribeiro.

Pedro Miguel Gomes Francisco.

Armindo Jesus Gomes.

Suplentes:

Ruben Emanuel Tereso Filipe.

Susana Lopes Completo.

José Bailas da Silva.

António Manuel Penelas de Moura.

Registado em 26 de janeiro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 7, a fl. 95 do livro n.º 1.