

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- FIT - Fomento da Indústria do Tomate, SA - Autorização de laboração contínua .....	2950
- SONAESR - Serviços e Logística, SA - Autorização de laboração contínua .....	2951
- Vizelpas - Comércio de Artigos Plásticos, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	2951

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA .....	2952
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA .....	2953
- Aviso de projeto de portaria de extensão do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros .....	2954

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA .....	2956
- Acordo de adesão entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros ..	2979

- Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE - Federação dos Engenheiros - Revisão global - Retificação .....	2980
- Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global - Retificação .....	2981

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários (SNMV) - Alteração .....	2984
--	------

**II – Direção:**

- TENSIO - Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações - Eleição .....	2993
- Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS - Eleição .....	2993

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Tetra Pak Portugal - Sistemas de Embalagem e Tratamento para Alimentos, SA - Eleição .....	2995
--	------

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

**I – Convocatórias:**

- EDP - Gestão da Produção de Energia, SA - Convocatória .....	2996
- EDP - Soluções Comerciais, SA - Convocatória .....	2996
- EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA - Convocatória .....	2996
- EDP Renováveis Portugal, SA - Convocatória .....	2997
- EDP Distribuição - Energia, SA - Convocatória .....	2997
- EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA - Convocatória .....	2997
- EDP Gás - SGPS, SA - Convocatória .....	2998
- Gráfica Calipolense, SA - Convocatória .....	2998
- LIPOR - Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto - Convocatória .....	2998

**II – Eleição de representantes:**

- Águas de Paredes, SA - Eleição .....	2998
- Águas de Valongo, SA - Eleição .....	2999
- Câmara Municipal da Póvoa de Varzim - Eleição .....	2999
- Junta de Freguesia de Campanhã - Eleição .....	2999
- PANPOR - Produtos Alimentares, SA - Eleição .....	2999

**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](mailto: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

### **FIT - Fomento da Indústria do Tomate, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «FIT - Fomento da Indústria do Tomate, SA», NIF 500116830, com sede na Herdade da Pernada, Marateca, freguesia de Águas de Moura, concelho de Palmela, distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no lugar da sede, durante os meses de maio a outubro de 2015.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a indústria do tomate, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2006, e subseqüentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica. Efetivamente, por um lado, sendo o tomate um produto altamente perecível, terá que ser, diariamente, colhido e entregue na indústria, a fim de se evitar a respetiva deterioração, com a inerente perda do valor económico e subseqüentes e graves prejuízos para os agricultores e a indústria. Por outro lado, há a considerar, ainda, o tempo necessário à preparação da maquinaria instalada, em termos de atingir a plena capacidade da transformação da matéria-prima, obviando-se perdas significativas de tempo, desperdício da matéria produzida e aumento dos custos operacionais da empresa, e facilitando o cumprimento escrupuloso das normas de higiene e segurança alimentar. Ora, em conformidade, entende a firma que o cumprimento dos objetivos em apreço apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime

de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, a empresa desencadeou processo de consulta aos mesmos.

Assim, e considerando que:

1- As estruturas de representação coletiva dos trabalhadores foram consultadas;

2- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

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

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

Determinam o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo das competências delegadas pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social através do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro e o Secretário de Estado da Agricultura, ao abrigo das competências delegadas pela Senhora Ministra da Agricultura e do Mar através do número 5 do Despacho n.º 12256-A/2014, de 3 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 191, de 3 de outubro, nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «FIT - Fomento da Indústria do Tomate, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Herdade da Pernada, Marateca, freguesia de Águas de Moura, concelho de Palmela, distrito de Setúbal.

21 de setembro de 2015 - O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Santiago de Albuquerque* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **SONAESR - Serviços e Logística, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «SONAESR - Serviços e Logística, SA», NIF 510625371, com sede na Rua João Mendonça, n.º 529, Senhora da Hora, freguesia de União das Freguesias de S. Mamede de Infesta e Senhora da Hora, concelho de Matosinhos, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nos seus dois estabelecimentos, localizados em Arneiros, freguesia de Vila Nova da Rainha, concelho da Azambuja, distrito de Lisboa.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de, no âmbito da respetiva atividade de abastecimento logístico dos clientes e para garantir maior eficiência na prestação dos serviços, ter adquirido novo sistema de tratamento da mercadoria cuja eficiente implementação permitirá superiores níveis de rentabilidade bem como a satisfação das necessidades dos clientes, em maior número e de origem mais diversificada, impondo exigíveis prazos cada vez mais curtos. Ora, entende, em consonância, a empresa, que tal desiderato apenas será passível de concretização, mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, serão os profissionais ao serviço da empresa consultados, para efeitos de adesão voluntária, enquanto que os restantes serão admitidos para o objetivo proposto.

Assim, e considerando que:

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

2- O parecer emitido pela comissão sindical afeta ao CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, embora de cariz negativo, carece de sustentação legal;

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

4- Se encontra legalizado o exercício da atividade desenvolvida;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral, no uso das competências que foram delegadas pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º

13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro, e pelo sector de atividade em causa, no uso das competências delegadas pelo Senhor Ministro da Economia nos termos do n.º 1.4. do Despacho n.º 12100/2013, de 12 de setembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 183, de 23 de setembro, ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «SONAESR - Serviços e Logística, SA», a laborar continuamente nos seus dois estabelecimentos localizados em Arneiros, freguesia de Vila Nova da Rainha, concelho da Azambuja, distrito de Lisboa.

21 de setembro de 2015 - O Secretário de Estado Adjunto e da Economia, *Leonardo Bandeira de Melo Mathias* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

### **Vizelpas - Comércio de Artigos Plásticos, L.da - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Vizelpas - Comércio de Artigos Plásticos, L.da», NIF 503844969, com sede na Rua Ilha dos Amores, n.º 335, Vizela, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Braga, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Rua da Fundação, n.º 8, Vilarinho, freguesia do mesmo nome, concelho de Santo Tirso, distrito do Porto.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector das indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2007, e subsequentes revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, decorrentes do facto de a empresa nos últimos anos ter tido um elevado crescimento na sua produção o que já obrigou seja à mudança de instalações seja à ampliação de uma das unidades de produção. Contudo, subsistindo a necessidade de aumentar a produção, com vista a fazer face ao elevado número de encomendas, entende a empresa que tal desiderato só será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

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

Assim, e considerando que:

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

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalha-

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

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

5- O presente despacho não isenta a empresa do cumprimento dos condicionamentos, disposições legais e regulamentares aplicáveis, designadamente do cumprimento dos limites impostos pelo Regulamento Geral do Ruído (RGR), anexo ao Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 18/2007, de 16 de março e alterado pelo Decreto-Lei n.º 278/2007, de 1 de agosto;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral (competências delegadas pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos

do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, número 201, de 17 de outubro) e pelo sector de atividade em causa (competências delegadas pelo Senhor Ministro da Economia nos termos do número 2 do Despacho n.º 12100/2013, de 12 de setembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, número 183, de 23 de setembro), ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Vizelpas - Comércio de Artigos Plásticos, L.ª», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Rua da Fundição, n.º 8, Vila-rinho, freguesia do mesmo nome, concelho de Santo Tirso, distrito do Porto.

Lisboa, 21 de setembro de 2015 - O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA**

As alterações do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015, abrangem no território do continente, com exceção dos distritos de Beja, Évora, Leiria, Lisboa, Portalegre e Santarém, as atividades de produção agrícola, pecuária e florestal, exceto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça.

As partes signatárias requereram a extensão das referidas alterações, na mesma área e âmbito de atividade, às empresas não representadas pela confederação de empregadores outorgante e respetivos trabalhadores não representados pela associação sindical outorgante, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho

de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

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

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial em vigor.

Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

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



Considerando, ainda, que a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente extensão apenas é aplicável no território do continente, com as exceções previstas.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão da presente portaria de extensão. Atendendo a que na área e no âmbito de atividade da convenção a estender existe outra convenção coletiva entre a mesma confederação de empregadores e a FESAHT, e que assiste a esta federação sindical a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores por ela representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

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 das alterações do contrato coletivo.

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015, são estendidas no território do continente, exceto nos distritos de Beja, Évora, Leiria, Lisboa, Portalegre e Santarém:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de produção agrícola, pecuária e florestal, exceto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

3- A presente extensão não se aplica às relações de traba-

lho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

#### 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, 22 de setembro de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA**

As alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2015 abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre as adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

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



em vigor. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, representa um acréscimo nominal na ordem dos 1,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Embora a extensão tenha sido requerida para todo o território nacional, a presente extensão apenas é aplicável no território do continente, porquanto a extensão de convenção de coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, ao qual a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços deduziu oposição invocando, nomeadamente, que a convenção objeto de extensão introduz alterações lesivas dos direitos dos trabalhadores. Considerando que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2015, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

gante.

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

#### Artigo 2.º

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

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

Lisboa, 22 de setembro de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

### **Aviso de projeto de portaria de extensão do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2015, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 29 de setembro de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13264/2013, de 9 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

#### Nota justificativa

O acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2015 abrange no território nacional as rela-

ções de trabalho entre a entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes no âmbito da atividade de rádio e televisão e produção e distribuição de conteúdos audiovisuais.

As partes signatárias requereram a extensão do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

O âmbito de aplicação pretendido com a extensão corresponde ao previsto na subalínea *v)* da alínea *b)* do número 1 da RCM. Nestes casos, a alínea *c)* do número 1 da RCM dispensa a verificação do critério da representatividade, porquanto, assentando no número de trabalhadores ao serviço da entidade empregadora outorgante, fica o mesmo automaticamente preenchido. Consequentemente, fica dispensada a consideração das respetivas implicações para a competitividade das empresas do setor não outorgantes da convenção, uma vez que a extensão não se lhes aplica.

Considerando que o acordo de empresa concretiza uma revisão global de convenções anteriores e regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho

previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão do acordo de empresa em causa.

**Projeto de portaria de extensão do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros**

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 acordo de empresa em vigor entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2015, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

**Artigo 2.º**

1- A presente portaria entra em vigor no quinto 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.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito, vigência e denúncia**

###### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área**

O presente CCT aplica-se no Sudoeste Alentejano - concelhos de Aljezur, Odemira, Sines e Vila do Bispo e vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou coletivas, que exerçam a sua atividade no âmbito da horticultura, fruticultura e floricultura, filiadas na Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam atividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA.

###### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

1- O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à atividade da horticultura, fruticultura e floricultura desde que filiados na associação signatária, Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste CCT, prestem a sua atividade nestes setores e sejam representados pela associação sindical signatária, Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 2000 e 12 respetivamente.

###### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária que terão a vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial constante dos anexos III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de maio de 2015 e serão revistos anualmente, para produzir efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta de alteração.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até trinta dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Admissão, formação e carreira profissional**

###### **SECÇÃO I**

###### **Condições de admissão**

###### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Condições mínimas de admissão**

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 (dezassex) anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a dezasseis anos podem prestar trabalhos leves, que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos da legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a dezasseis anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confrim escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluíram aquela, ou uma qualificação, se concluíram a escolaridade;

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

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

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

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

5- O empregador deve comunicar à ACT, Autoridade para as Condições de Trabalho as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- No contrato de trabalho ou em documento a entregar pelo empregador devem constar elementos como a definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador, a profissão e categoria profissional, o escalão ou grau, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, condições específicas de prestação do trabalho, nomeadamente a data de início e o prazo ou termo que se estabeleceu.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

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

2- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

3- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

4- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

5- Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental rege-se pelo disposto no CT, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem a necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

3- Para os contratos de trabalho a termo incerto, cuja duração se preveja vir a ser inferior a seis meses, o período experimental é de 15 (quinze) dias.

4- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período, não sendo considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

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

## SECÇÃO II

### Formação profissional, educação e certificação

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A formação profissional constitui um instrumento fundamental para combater o défice de qualificação profissional e de escolarização que se verifica em Portugal, assumindo carácter estratégico para a construção de uma sociedade baseada no conhecimento e, consequentemente, para o desenvolvimento do país, potenciando o aumento da capacidade competitiva das empresas, da produtividade, da empregabilidade e da melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas.

2- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

4- Para efetivação do direito individual à formação, deverá ter em conta a minimização do seu impacto sobre o funcionamento normal da empresa.

5- A formação deverá ser devidamente certificada, mediante a emissão de documento comprovativo (certificado de formação ou de participação).

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Crédito de tempo e condições de aplicação

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

2- As horas de formação certificadas que não forem organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

3- O crédito de horas para formação é referente ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- O empregador deve facilitar a formação por iniciativa do trabalhador.

2- A frequência dos cursos ou ações de formação previstas no número anterior, deve ser comunicado ao empregador com a antecedência possível assim que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

## CAPÍTULO III

### Contrato a termo resolutivo (termo certo ou incerto)

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da empresa e



pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 140.º - Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo;
- b) Artigo 141.º - Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo;
- c) Artigo 142.º - Casos especiais de contrato de trabalho de muita curta duração;
- d) Artigo 143.º - Sucessão de contrato de trabalho a termo;
- e) Artigo 144.º - Informações relativas a contrato de trabalho a termo;
- f) Artigo 145.º - Preferência na admissão;
- g) Artigo 146.º - Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo;
- h) Artigo 147.º - Contrato de trabalho sem termo;
- i) Artigo 148.º - Duração de contrato de trabalho a termo;
- j) Artigo 149.º - Renovação de contrato de trabalho a termo.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1- São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- i) Adotar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a 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 de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Enviar ao SETAA até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores

sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam 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 respeite 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 atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
  - h) Cooperar, no empregador, 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;
  - j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
  - k) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1- 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 efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;

e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;

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

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato**

A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação da posição do trabalhador.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Regulamento interno**

1- O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho, nos termos do artigo 99.º do CT.

2- O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar a seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1- A entidade patronal, salvo estipulação contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a transferência não causar prejuízo ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, dos estabelecimentos onde aquele preste serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

1- Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador é obrigado a passar recibo no duplicado do documento da garantia prestada.

2- No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conce-

der ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transação, poder afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no número 1 desta cláusula.

5- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de empresas, ressalvando o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO V

### **Prestação do trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

O período normal de trabalho tem a duração de 40 horas semanais, não podendo ultrapassar as 8 horas diárias de trabalho efetivo, distribuídas de segunda a sábado.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Regime de adaptabilidade**

1- Sempre que a duração média do trabalho semanal exceda a duração prevista no número 1 da cláusula anterior, o período normal de trabalho diário, pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas.

2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de seis meses.

3- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

4- Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

5- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as duas horas por dia, referidas no número 3 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.



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

7- Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com a alimentação.

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

9- O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

10- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho suplementar.

11- O presente regime não se aplica aos trabalhadores contratados a termo incerto, nem aos restantes contratados a termo certo, cujo tempo previsto do contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

12- Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia ao sindicato subscritor deste CCT, o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de duas horas diárias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de

banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto na cláusula 63.<sup>a</sup> - «Subsídio de Refeição».

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de alimentação conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto na cláusula 63.<sup>a</sup> - «Subsídio de Alimentação».

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

16- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

## SECÇÃO II

### Horário de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### 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 como dos intervalos de descanso intercorrentes.

2- Dentro dos condicionalismos estabelecidos nesta convenção e na lei, pode o empregador estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário flexível - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Alteração de horário de trabalho

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações de horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, do sindicato em que o trabalhador esteja sindicalizado, desde que a empresa tenha conhecimento de tal facto, devendo igualmente ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigor um regime de adaptabilidade.

3- O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de micro-empresa.

4- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso correspondente a no mínimo de meia hora ou no máximo a duas horas não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário normal de trabalho, nomeadamente trabalhos de manutenção e higienização de espaços fabris, bem de logística no domínio da receção e expedição de produtos;

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

2- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o número 1 do artigo 214.º do CT, exceto nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT.

3- Nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

### SECÇÃO III

#### Trabalho suplementar

##### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Definição do trabalho suplementar

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

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, nomeadamente nos casos de:

a) Assistência inadiável ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames.

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa comprovadamente tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

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

3- O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula do regime de adaptabilidade previstos no Código do Trabalho.

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas, exceto por motivos de força maior.

2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

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

2- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Condições de prestação de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

SECÇÃO IV

**Trabalho noturno**

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

1- Considera-se período de trabalho noturno, o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Não é permitida a prestação de trabalho noturno por menores.

3- Constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário noturno.

4- O trabalhador que preste serviço noturno contínuo, ou alternadamente, deve antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico realizado no âmbito da medicina do trabalho.

SECÇÃO V

**Não prestação de trabalho por questões climatéricas**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Não prestação de trabalho por questões climatéricas**

1- Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efetivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída outra tarefa.

2- Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação de trabalho**

SECÇÃO I

**Descanso semanal**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

1- Em regime normal de trabalho são considerados dois dias opcionais para o descanso semanal obrigatório, o sábado ou domingo, salvo nas situações de campanha de colheita ou produção, em que poderá ser fixado outro dia da semana.

2- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, se possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

SECÇÃO II

**Feriados e suspensão ocasional do trabalho**

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa (festa móvel);

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

10 de Junho;

15 de agosto;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

4- Em substituição do feriado referido no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Concessão de dispensas**

1- O empregador pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedem ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de pontes, no início de cada ano, o empregador e os delegados sindicais poderão negociar o regime de compensação de trabalho.

3- O trabalho prestado para a compensação de suspensão de atividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não é considerado trabalho suplementar.

### SECÇÃO III

#### Férias

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Direito a férias

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

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

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

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

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

8- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

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

a) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

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

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

5- Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que

foi prestado trabalho.

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

7- 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, com a ressalva para os trabalhadores estrangeiros que gozam as férias no seu país de origem.

8- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

9- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

10- Por acordo entre empregador e trabalhador os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

##### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

2- Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, incluindo os dias de descanso semanal interpolados entre duas ou mais semanas de trabalho consecutivas.

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

##### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, entre o trabalhador e o empregador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, podendo fazê-lo entre o período que decorre entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

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

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias



simultaneamente.

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

1- A empresa poderá interromper o período de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no ato da convocação o fundamente, por escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos diretos ou indiretos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá 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, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período dos dias de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

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

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

6- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, a partir da data da receção da comunicação que indicará o local onde o trabalhador se encontra doente, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, nos termos do CT.

7- Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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 respetivo subsídio.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

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

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 retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

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

4- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

5- Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respetivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até falecimento.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra atividade durante as férias**

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

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

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

## SECÇÃO IV

### **Faltas**

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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

2- Nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado,

os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (cinco dias consecutivos), parentes ou afins no 1.º grau na linha reta (cinco dias consecutivos) ou outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (dois dias consecutivos);

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no CT;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no CT;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do Código do Trabalho;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

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

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

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

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

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

6- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;

c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

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

e) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 55.<sup>a</sup> deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

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

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias úteis consecutivos ou 6 dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

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

4- 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, respetivamente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se tratar de férias no ano de admissão.



## SECÇÃO V

### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório e serviço cívico substituto, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

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

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

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

5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem

distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição do trabalho

1- Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

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

4- Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nela estabelecidas.

5- Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente;

d) As prestações decorrentes de factos relacionados como desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo RM o valor da retribuição mensal e no período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efetiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho sazonal.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Retribuição mista

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2- Aos trabalhadores que auferam uma retribuição mista, será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito, para a respetiva categoria profissional, nos termos deste CCT.

3- Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida, salvo havendo faltas

injustificadas ou faltas justificadas que determinam a perda de retribuição.

4- Quando a retribuição for mista, conforme regulamentado pela empresa, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e empregador.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, numerário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho suplementar

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

- a) 25 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- Sempre que a prestação de trabalho suplementar exceda no mesmo dia duas horas seguidas o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 63.<sup>a</sup> deste CCT.

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de alimentação nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup> e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se prolongar para além das 20 horas, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante.

5- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Retribuição em caso de substituição do trabalhador

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria

superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do quarto dia consecutivo de substituição uma retribuição-base idêntica à correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

2- Terminado o impedimento do trabalhador substituído e se nos 30 dias subsequentes ao termo do impedimento não se verificar o seu regresso ao lugar, o trabalhador que durante mais de um ano o tiver substituído será promovido à categoria profissional daquele com efeitos desde a data em que houver tido lugar a substituição.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

- a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 25 % da retribuição mínima;
- b) Para as restantes situações de 5 % a 10 % da retribuição mínima.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem 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 subsídio deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do CT não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão dos trabalhadores e os trabalhadores contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos 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- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por im-

pedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- A todos os trabalhadores em regime de tempo completo é atribuída uma diuturnidade de valor igual a 8,70 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para efeito da aplicação do número 1 desta cláusula, a permanência na categoria conta-se desde 1 de julho de 2007, salvo para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de maio de 2015, que vencem a primeira diuturnidade quando completarem cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional à correspondente ao horário completo.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

1- A todos os trabalhadores é atribuído por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a 4,00 €.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de alimentação efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho superior a metade da duração do seu período normal de trabalho por dia.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho noturno**

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

### CAPÍTULO VIII

## **Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências**

### SECÇÃO I

#### **Local de trabalho**

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

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

1- Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde

deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante de transferência definitiva do trabalhador.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta última fosse ou devesse ser conhecida pelo trabalhador.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Transporte no local de trabalho**

1- Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de trabalhadores, quando as distâncias a partir do local habitual de trabalho, definido no número 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, para o posto efetivo de trabalho, sejam superiores a 2 km.

2- A entidade patronal deverá assegurar o transporte tapado, desde que a distância e as condições climatéricas o exijam, sobretudo no período de inverno.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Conceito de transferência definitiva do local de trabalho**

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a mudança definitiva do local de trabalho onde estão colocados os trabalhadores, para qualquer outro.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Transferência definitiva a pedido do trabalhador**

Os trabalhadores podem ser transferidos a seu pedido, desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário, ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Transferência definitiva de local de trabalho**

1- 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.

2- Em caso de transferência que diste mais de 40 km do local de trabalho anterior, o empregador deve custear as despesas do trabalhador, decorrentes do acréscimo de custos de transporte e alimentação, bem como as e resultantes de mudança de residência.

3- A entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4- Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo, neste caso, direito a uma indemnização, nos termos da lei.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Transferência temporária do local de trabalho**

1- Designa-se por transferência temporária a realização a título transitório das atividades inerentes a um posto de trabalho, fora do local habitual de prestação do mesmo, que pressuponha a manutenção do respetivo posto no local de trabalho fixo de origem, para o qual o trabalhador regressa

finda a transferência.

2- Por estipulação contratual, inicial ou posterior, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho.

3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária, decorrentes do acréscimo com os custos de transporte, alimentações e alojamento.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência.

## SECÇÃO II

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pelas presentes disposições, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para o local que não permita o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

b) Deslocação entre o Continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.

2- Nas deslocações ao serviço da empresa o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação até ao valor de:

a) Transporte, se este não for fornecido pela entidade patronal, até ao máximo de 0,35 €/km;

b) Alimentação até aos seguintes valores:

- Pequeno-almoço - 3,25 €;
- Almoço ou jantar - 9,30 €;
- Alojamento pago contra fatura.

3- Nas grandes deslocações, o empregador suportará, para além da alimentação e deslocação em viatura própria ao serviço da empresa, o pagamento da viagem, ida e volta e alojamento.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

## SECÇÃO I

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abran-

gidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável



desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 67.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 44.º - Licença por adoção;

b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;

c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;

d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;

e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamen-

tação ou aleitação;

- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

## SECÇÃO II

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Inspecções médicas

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção 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 inspeção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas de aptidão.

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições



do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

### SECÇÃO III

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

##### 1- Noção de trabalhador-estudante:

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

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

##### 2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou ho-

rário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

### SECÇÃO IV

#### Trabalho de idosos e diminuídos

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

### CAPÍTULO X

#### Disciplina

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no número 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;

b) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;

c) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;

d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;

e) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;
- b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:
  - 1- Caducidade;
  - 2- Revogação;
  - 3- Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
  - 4- Despedimento coletivo;
  - 5- Despedimento por extinção de posto de trabalho;
  - 6- Despedimento por inadaptação;
  - 7- Resolução pelo trabalhador;
  - 8- Denúncia pelo trabalhador.
- c) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;
- d) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Caducidade de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigos 343.º a 348.º, Caducidade de contrato de trabalho;
- b) Revogação de contrato de trabalho:
  - 1- Artigo 349.º, Cessação de contrato de trabalho por acordo;
  - 2- Artigo 350.º, Cessação do acordo de revogação.
- c) Despedimento por iniciativa do trabalhador:
  - 1- Artigo 350.º a 380.º, Modalidade de despedimento:
    - 1.1- Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
    - 1.2- Despedimento coletivo;
    - 1.3- Despedimento por extinção de posto de trabalho;
    - 1.4- Despedimento por inadaptação.
  - 2- Artigo 381.º a 393.º, Ilicitude de despedimento.
- d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:
  - 1- Artigo 394.º a 399.º, Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;
  - 2- Artigo 400.º a 403.º, Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Reestruturação dos serviços

- 1- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que nele prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrente.
- 2- Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador des-

pedido a indemnização prevista no CT além das férias e dos subsídios de férias e Natal, proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

## CAPÍTULO XII

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Organização de serviços

- 1- Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.
- 2- Os profissionais que integram os serviços de segurança e saúde do trabalho exercem as respetivas atividades com autonomia técnica relativamente ao empregador e aos trabalhadores.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

- 1- Através dos serviços mencionados na cláusula anterior, o empregador deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes medidas:
  - a) Identificação, avaliação e controlo, com o consequente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho incluindo dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;
  - b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;
  - c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;
  - d) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e de proteção;
  - e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e proteção, coletiva e individual, e coordenação das medidas a adotar em caso de emergência e de perigo grave e iminente, bem como organização para minimizar as consequências dos acidentes;
  - f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;
  - g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de proteção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à atividade prestada;
  - h) Dotar, na medida do possível, os locais de trabalho de

vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene sanitária em vigor.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores, de entre outras previstas na lei:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais em vigor aplicáveis bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afetados pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Adotar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e iminente, quando não seja possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

e) Colaborar com o empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, qualquer deficiência existente.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de risco grave iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividade que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- Os representantes dos trabalhadores, ou na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados por escrito,

sobre as matérias legalmente consignadas no domínio da segurança e saúde no trabalho, nos seguintes termos:

a) A consulta deve ser realizada uma vez por ano;

b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou na sua falta, dos próprios trabalhadores, deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;

c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, nos termos da legislação aplicável.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas no mínimo por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos a suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

4- Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respetivas funções, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1- Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

2- Aos trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e de saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, formação permanente para o exercício das respetivas funções.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Comunicações

1- Sem prejuízo de outras notificações previstas na lei, o empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os acidentes mortais, bem como aqueles que evidenciem lesão física grave, nas 24 horas a seguir à ocorrência.

2- A comunicação prevista no número anterior deve conter a identificação do trabalhador acidentado e a descrição dos factos, devendo ser acompanhado de informação e respetivos registos sobre os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos 30 dias que antecederam o acidente.

## CAPÍTULO XIII

### Atividade e organização sindical dos trabalhadores

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos da lei geral.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Direitos de reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2- As reuniões serão convocadas pelo sindicato respetivo.

3- As reuniões efetuadas na empresa nos termos do número 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4- Os membros das direções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5- Todo o diretor sindical para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal, com o acordo do delegado sindical.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efetivo.

3- Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que o nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Competência

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;

b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissões no presente CCT;

c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;

d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;

e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respetiva categoria profissional.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 111.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério da Segurança Social e da Solidariedade Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.



## CAPÍTULO XV

### Sistema de mediação laboral

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior (Comissão paritária), as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o Sistema de Mediação Laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

## CAPÍTULO XVI

### Direito à informação e consulta

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste CCT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste setor, nomeadamente o direito à informação e consulta, nos termos da Diretiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março de 2002, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

## ANEXO I

### Condições específicas, careiras, acessos e enquadramentos

#### I - Trabalhadores de armazéns

##### 1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

#### II - Trabalhadores administrativos

##### 1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, exceto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.2- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.3- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui fator de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.4- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, atualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.5- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

##### 2- Acessos:

2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3.

2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

#### III - Trabalhadores da horticultura e agricultura

##### 1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respetivo CAP - Certificado de Aptidão Profissional, quando tal exista e/ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3- Promoção:

3.1 - Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP - Certificado de Aptidão Profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

#### IV - Trabalhadores da manutenção

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respetivo CAP - Certificado de Aptidão Profissional, quando tal exista e/ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3- Promoção:

3.1- Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP - Certificado de Aptidão Profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

#### V - Trabalhadores rodoviários

1- Condições de admissão:

1.1- Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2- Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.

1.3- Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por um ajudante de motorista.

2- Livrete de trabalho:

2.1- Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho.

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2- Os livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante.

2.3- Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

### ANEXO II

#### Categorias profissionais e definição de funções

##### Funções genéricas

*Ajudante de armazém* - É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados, procede à escolha e seleção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas cujos processos não sejam mecanizados.

*Aplicador de produtos fitossanitários e de adubos* - É o trabalhador que executa trabalho de química e de adubos, utilizando quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço direto do trabalhador.

*Apontador* - É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas suplementares.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão



da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefonicamente ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Assistente de produção* - É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar as várias equipas de trabalho e vigiar os trabalhos a executar e também as tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

*Assistente de supervisão* - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a execução de atividades de apoio às áreas que lhes estão adstritas superiormente, para uma maior eficácia produtiva.

*Auxiliar técnico de manutenção* - É o trabalhador que executa as operações de manutenção, reportando diretamente ao responsável máximo da sua área.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que supervisiona, controla e ou assegura a execução de atividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objetivos da sua equipa; reporta diretamente a um gestor de serviço ou a um colaborador de nível superior.

*Coordenador de área* - É o trabalhador que coordena e controla as atividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de atividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade de forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objetivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

*Diretor-geral* - É o trabalhador que planeia, organiza, dirige e controla as atividades inerentes à eficaz satisfação das necessidades dos clientes internos e externos da sua direção, de acordo com a estratégia definida. Participa na formulação das políticas inerentes à atividade da empresa, responde pelos objetivos da direção, reportando diretamente ao órgão máximo da empresa.

*Diretor de serviços* - É o trabalhador que planeia, supervisiona, coordena e controla todas as atividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as diretrizes emanadas pelo diretor-geral, administrador ou seus delegados.

*Empregado de armazém* - É o trabalhador que executa a movimentação de materiais e produtos no armazém, podendo utilizar e conduzir máquinas e aparelhos específicos de elevação e transporte.

*Encarregado (armazém)* - É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na respetiva área profissional.

*Gestor de área* - É o trabalhador que coordena todas as áreas de atividade do seu serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos definidos, responde pelos objetivos do seu serviço e reportando diretamente ao responsável máximo da sua área ou a um colaborador de nível igual ou superior.

*Guarda de propriedade* - É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamentos

e materiais.

*Motorista* - É o trabalhador que 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.

*Operador de limpeza industrial* - É o trabalhador qualificado cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações industriais que lhe forem adstritas.

*Operador de linha de produção* - É o trabalhador que 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, de forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

*Operador de máquinas agrícolas* - É o trabalhador que, quando habilitado, conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica. Quando devidamente habilitado, executa trabalho de aplicação de produtos fitofarmacêuticos.

*Operador de rega* - É o trabalhador que executa as atividades relacionadas com a rega e manutenção do sistema de rega.

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

*Supervisor de área* - É o trabalhador responsável, executando funções de gestão e os respetivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração, que coordena a execução dos trabalhos de todos os setores, sendo o responsável pela gestão da área de trabalho e/ou produção.

*Técnico de área* - É o trabalhador responsável pela gestão da área de trabalho atribuída e que assegura a execução das tarefas referentes à área de trabalho.

*Técnico especialista de área* - É o trabalhador que assegura atividades e tarefas de uma área, que não exige formação técnica superior, de suporte ao processo industrial, tais como resolução de problemas técnicos e ou desenvolvimento de projetos de instalação e ou alteração de equipamento industrial, e ou segurança dos trabalhadores, e ou acompanhamento de todo o processo de produção, de forma a atingir níveis de *performance* elevados, maximizando os objetivos propostos.

*Técnico oficial de contas* - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo e elaboração dos

balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Técnico superior de área* - É o trabalhador que assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, de suporte ao processo industrial, tais como resolução de problemas técnicos e ou desenvolvimento de projetos de instalação e ou alteração de equipamento industrial, e ou segurança dos trabalhadores, e ou acompanhamento de todo o processo de produção, de forma a atingir níveis de *performance* elevados, maximizando os objetivos propostos.

*Trabalhador agrícola* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira e plantação, regas, colocação e remoção de plástico e fita de rega, cobertura de solo e de culturas, colheita, manutenção de túneis e estufas, limpeza de campos e estufas, entre outras tarefas.

*Trabalhador auxiliar* - É o trabalhador que executa tarefas não especializadas, dentro da exploração agrícola, hortícola e frutícola.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Diretor(a)-geral	1 100,00 €
2	Diretor(a) de serviços	900,00 €
3	Gestor(a) de área Técnico(a) oficial de contas	850,00 €
4	Técnico(a) superior de área Técnico(a) especialista de área	750,00 €
5	Assistente de produção Coordenador(a) de área	700,00 €
6	Técnico(a) de área	690,00 €
7	Encarregado(a) de armazém Secretário(a) de direção	670,00 €
8	Assistente administrativo	590,00 €
9	Supervisor(a) de área	550,00 €
10	Motorista Auxiliar de técnico(a) de manutenção	533,00 €
11	Empregado(a) de armazém Chefe de equipa Operador(a) de máquinas agrícolas Assistente de supervisão Operador(a) de rega	528,00 €
12	Trabalhador(a) agrícola Operador(a) de linha de produção Operador(a) de limpeza industrial Apontador(a) Guarda de propriedade Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos	520,00 €
13	Ajudante de armazém	515,00 €
14	Trabalhador(a) auxiliar	510,00 €

Odemira, 26 de agosto de 2015.

Pela Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.):

*Paul Dolleman*, mandatário.

Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA:

*Joaquim Venâncio*, mandatário.

Depositado em 22 de setembro de 2015, a fl. 179 do livro n.º 11, com o n.º 115/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros

Acordo de adesão entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos ao acordo de empresa celebrado entre a mesma empresa e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, o SINTAC - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação Civil, o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação Civil e Aeroportos, o SQAC - Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial entre - a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, pessoa coletiva com CIPC n.º 500278725, neste ato representada pelo presidente do conselho de administração executivo, engenheiro Fernando Abs da Cruz Souza Pinto, e pelo administrador engenheiro Manoel Fontes Torres, adiante designada abreviadamente por TAP e - o STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos, com certificado de admissão n.º 786781, neste ato representado pelo presidente da direção, André Teives Henriques da Silva Mendonça, e pelo vogal Rui Manuel Souto Lopes, adiante designado abreviadamente por STHA é celebrado, ao abrigo e nos termos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

O STHA adere ao acordo de empresa celebrado entre a TAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2007, atualmente em vigor.

Cláusula 2.ª

O STHA, em representação dos seus associados com vínculo laboral à TAP, aceita a aplicabilidade do acordo de empresa identificado na cláusula anterior, sem qualquer reserva e sem qualquer alteração do seu conteúdo.

### Cláusula 3.ª

Para os efeitos do disposto na alínea *c*) do número 4 do artigo 494.º do Código do Trabalho, as partes declaram, para cumprimento do disposto nas alíneas *c*) e *g*) do artigo 492.º do Código do Trabalho:

a) A atividade da TAP integra-se no setor do transporte aéreo de passageiros, carga e correio (CAE 51100);

b) São diretamente abrangidos pelo presente acordo de adesão a TAP e cerca de 20 trabalhadores filiados no STHA.

#### Cláusula 4.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 30 de Novembro de 2014.

Pela TAP - Transportes Aéreos Portugueses:

*Fernando Abs da Cruz Souza Pinto*, presidente do CAE.  
*Manoel Fontes Torres*, administrador.

Pelo STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos:

*André Teives Henriques da Siva Mendonça*, presidente da direção nacional.

*Hélder Almeida*, vogal da direção nacional.

Depositado em 22 de setembro de 2015, a fl. 179 do livro n.º 11, com o n.º 116/2015, 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 AECOPS - Associação de  
Empresas de Construção e Obras Públicas e  
Serviços e outras e a FE - Federação dos  
Engenheiros - Revisão global - Retificação**

Por ter sido publicado com inexatidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, procedeu-se à seguinte retificação no anexo III, grupos IV e V, páginas 2406 e 2407.

Assim, onde se lê:

## ANEXO III

## Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

## Remunerações mínimas

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	(...)	(...)	(...)
II	(...)	(...)	(...)
III	(...)	(...)	(...)
IV	Técnico de obra (Grau II) Técnico de recuperação (Grau II) Assistente técnico (Grau I) Contabilista (Grau I-A) Operador de computador III Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Técnico de recuperação (Grau II) Técnico de recuperação (Grau II) Desenhador-medidor II Desenhador preparador de obra II Medidor orçamentista I Topógrafo (Grau I) Técnico de segurança e higiene do trabalho (Grau I) Chefe de secção Técnico (Grau I-A)	(...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...)	(...)
V	Encarregado de 1. <sup>a</sup> Chefe de oficinas Técnico de obras (Grau I) Técnico de recuperação (Grau I) Chefe de compras Encarregado geral Encarregado Técnico operacional (Grau II) Operador de computador (Grau II) Técnico administrativo (Grau II) Encarregado geral Técnico de recuperação (Grau I) Encarregado geral Encarregado geral Técnico de recuperação (Grau I) Analista principal Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtor civil (Grau I) Desenhador II Desenhador-medidor I Desenhador preparador de obra I Medidor II Planificador Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário	(...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...)	(...)
VI	(...)	(...)	(...)
VII	(...)	(...)	(...)
VIII	(...)	(...)	(...)
IX	(...)	(...)	(...)
X	(...)	(...)	(...)
XI	(...)	(...)	(...)
XII	(...)	(...)	(...)
XIII	(...)	(...)	(...)
XIV	(...)	(...)	(...)
XV	(...)	(...)	(...)
XVI	(...)	(...)	(...)
XVII	(...)	(...)	(...)
XVIII	(...)	(...)	(...)

Deve ler-se:

## ANEXO III

## Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

### Remunerações mínimas

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	(...)	(...)	(...)
II	(...)	(...)	(...)
III	(...)	(...)	(...)
IV	Técnico de obra (Grau II) Técnico de recuperação (Grau II) Assistente técnico (Grau I) Contabilista (Grau I-A) Operador de computador III Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Técnico oficial de contas (Grau I-A) Técnico de recuperação (Grau II) Técnico de recuperação (Grau II) Desenhador-medidor II Desenhador preparador de obra II Medidor orçamentista I Topógrafo (Grau I) Técnico de segurança e higiene do trabalho (Grau I) Chefe de secção Técnico (Grau I-A)	(...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) Esc. (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...)	(...)
V	Encarregado de 1.ª Chefe de oficinas Técnico de obras (Grau I) Técnico de recuperação (Grau I) Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado Técnico operacional (Grau II) Operador de computador (Grau II) Técnico administrativo (Grau II) Encarregado geral Técnico de recuperação (Grau I) Encarregado geral Encarregado geral Técnico de recuperação (Grau I) Analista principal Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtor civil (Grau I) Desenhador II Desenhador-medidor I Desenhador preparador de obra I Medidor II Planificador Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário	(...) (...) (...) (...) (...) Com. (...)	(...)
VI	(...)	(...)	(...)
VII	(...)	(...)	(...)
VIII	(...)	(...)	(...)
IX	(...)	(...)	(...)
X	(...)	(...)	(...)
XI	(...)	(...)	(...)
XII	(...)	(...)	(...)
XIII	(...)	(...)	(...)
XIV	(...)	(...)	(...)
XV	(...)	(...)	(...)
XVI	(...)	(...)	(...)
XVII	(...)	(...)	(...)
XVIII	(...)	(...)	(...)

**Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global - Retificação**

Por ter sido publicado com inexatidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, procede-se à seguinte retificação no anexo III, grupos IV e V, página 2466.

Assim, onde se lê:

## ANEXO III

## Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

### Remunerações mínimas

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	(...)	(...)	(...)
II	(...)	(...)	(...)
III	(...)	(...)	(...)
IV	Técnico de obra (Grau II) Técnico de recuperação (Grau II) Assistente técnico (Grau I) Contabilista (Grau I-A) Operador de computador III Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Técnico de recuperação (Grau II) Técnico de recuperação (Grau II) Desenhador-medidor II Desenhador preparador de obra II Medidor orçamentista I Topógrafo (Grau I) Técnico de segurança e higiene do trabalho (Grau I) Chefe de secção Técnico (Grau I-A)	(...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...)	(...)
V	Encarregado de 1.ª Chefe de oficinas Técnico de obras (Grau I) Técnico de recuperação (Grau I) Chefe de compras Encarregado geral Encarregado Técnico operacional (Grau II) Operador de computador (Grau II) Técnico administrativo (Grau II) Encarregado geral Técnico de recuperação (Grau I) Encarregado geral Encarregado geral Técnico de recuperação (Grau I) Analista principal Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtor civil (Grau I) Desenhador II Desenhador-medidor I Desenhador preparador de obra I Medidor II Planificador Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário	(...) (...)	(...)
VI	(...)	(...)	(...)
VII	(...)	(...)	(...)

VIII	(...)	(...)	(...)
IX	(...)	(...)	(...)
X	(...)	(...)	(...)
XI	(...)	(...)	(...)
XII	(...)	(...)	(...)
XIII	(...)	(...)	(...)
XIV	(...)	(...)	(...)
XV	(...)	(...)	(...)
XVI	(...)	(...)	(...)
XVII	(...)	(...)	(...)
XVIII	(...)	(...)	(...)

Deve ler-se:

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias  
profissionais em níveis de retribuição  
Remunerações mínimas

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	(...)	(...)	(...)
II	(...)	(...)	(...)
III	(...)	(...)	(...)
IV	Técnico de obra (Grau II) Técnico de recuperação (Grau II) Assistente técnico (Grau I) Contabilista (Grau I-A) Operador de computador III Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Técnico oficial de contas (Grau I-A) Técnico de recuperação (Grau II) Técnico de recuperação (Grau II) Desenhador-medidor II Desenhador preparador de obra II Medidor orçamentista I Topógrafo (Grau I) Técnico de segurança e higiene do trabalho (Grau I) Chefe de secção Técnico (Grau I-A)	(...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) Esc. (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...) (...)	(...)

V	Encarregado de 1.ª Chefe de oficinas Técnico de obras (Grau I) Técnico de recuperação (Grau I) Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado Técnico operacional (Grau II) Operador de computador (Grau II) Técnico administrativo (Grau II) Encarregado geral Técnico de recuperação (Grau I) Encarregado geral Encarregado geral Técnico de recuperação (Grau I) Analista principal Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtor civil (Grau I) Desenhador II Desenhador-medidor I Desenhador preparador de obra I Medidor II Planificador Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário	(...) (...) (...) (...) (...) Com. (...)	(...)
VI	(...)	(...)	(...)
VII	(...)	(...)	(...)
VIII	(...)	(...)	(...)
IX	(...)	(...)	(...)
X	(...)	(...)	(...)
XI	(...)	(...)	(...)
XII	(...)	(...)	(...)
XIII	(...)	(...)	(...)
XIV	(...)	(...)	(...)
XV	(...)	(...)	(...)
XVI	(...)	(...)	(...)
XVII	(...)	(...)	(...)
XVIII	(...)	(...)	(...)

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...



## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários (SNMV) - Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral no dia 6 de junho de 2015, com última alteração dos estatutos publicada no *Diário do Governo*, n.º 223/1975, 2.º suplemento, série III de 26 de setembro de 1975.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Natureza, âmbito e fins**

##### **Artigo 1.º**

##### **Denominação e objeto**

O Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários (SNMV) é uma associação livre e independente, representativa dos profissionais que exerçam a atividade de medicina veterinária, que nela se inscrevam como sócios, defendendo os seus direitos e interesses económicos e profissionais.

##### **Artigo 2.º**

##### **Sede e âmbito**

- 1- O SNMV tem sede em Lisboa.
- 2- O âmbito de atuação do SNMV corresponde a todo o território da República Portuguesa.

##### **Artigo 3.º**

##### **Princípios fundamentais**

- 1- O SNMV é independente do Estado, das entidades empregadoras, dos partidos políticos e das instituições religiosas.
- 2- Nenhuma das entidades referidas no número anterior pode financiar o SNMV.
- 3- O SNMV rege-se por princípios de autorregulamentação, organização e gestão democráticas, cabendo ao SNMV aprovar os seus estatutos e regulamentos, e aos sócios do SNMV eleger livre e democraticamente os titulares dos corpos sociais e organizar democraticamente a sua gestão e atividade.

4- O SNMV reconhece, defende e pratica o princípio da liberdade sindical, não condicionando a sindicalização de qualquer trabalhador às suas opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

##### **Artigo 4.º**

##### **Fins**

O SNMV tem os seguintes fins:

- a) Representar, defender e promover os interesses socio-profissionais dos sócios perante quaisquer entidades, públicas ou privadas;
- b) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- c) Fiscalizar a aplicação das leis de trabalho e das convenções coletivas de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos relativos aos interesses dos sócios;
- f) Prestar assistência sindical aos sócios nos conflitos emergentes das relações de trabalho e, em situações justificadas, assistência jurídica;
- g) Promover e organizar ações conducentes à conquista das justas reivindicações dos sócios;
- h) Prestar todo o auxílio possível aos sócios na situação de desemprego;
- i) Criar um fundo especial com o objetivo de apoio em crises da profissão nomeadamente em situações de desemprego;
- j) Prestar serviços de carácter económico e social aos sócios, nomeadamente a concessão de benefícios sociais, económicos e profissionais;
- k) Prestar serviços a todos os médicos veterinários que sejam úteis para a valorização da profissão;
- l) Fomentar iniciativas com vista à formação profissional e à promoção económica, social e cultural dos sócios;
- m) Gerir e participar na gestão de instituições de segurança social ou outras que visem satisfazer os interesses económicos, sociais e culturais dos sócios;
- n) Manter relações, cooperar e filiar-se com outras associações, nacionais ou estrangeiras, de carácter veterinário ou sindical, com vista ao desenvolvimento da profissão, ao progresso das ciências veterinárias, podendo e à defesa e pro-

moção dos interesses socioprofissionais dos sócios;

*o)* Elaborar estudos e propor as bases para a formação e o aperfeiçoamento do exercício da profissão veterinária, com vista ao progresso das ciências veterinárias em Portugal;

*p)* Cooperar com os organismos oficiais e particulares ligados à profissão veterinária no cumprimento de programas de interesse nacional;

*q)* Editar uma publicação periódica destinada à difusão de estudos técnicos esclarecimentos de questões profissionais, e quaisquer outros temas de interesse sindical e profissional;

*r)* Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade.

## CAPÍTULO II

### Sócios

#### Artigo 5.º

##### Sócios

1- Podem ser sócios do SNMV as pessoas singulares que exerçam a atividade de medicina veterinária.

2- Podem ser sócios honorários do SNMV as pessoas singulares ou entidades que tenham prestado serviços relevantes ao SNMV, podendo ser ou não sócios do SNMV.

#### Artigo 6.º

##### Admissão

1- A admissão dos sócios é da competência da direção.

2- Os interessados devem apresentar os seguintes documentos:

*a)* Proposta devidamente preenchida e assinada pelo interessado;

*b)* Documento comprovativo da inscrição na Ordem dos Médicos Veterinários.

3- A direção deve pronunciar-se sobre a proposta de inscrição dentro de trinta dias a contar da sua apresentação, podendo o interessado ou qualquer sócio, no prazo de oito dias após o conhecimento daquela decisão, recorrer para a assembleia geral.

4- Não podem ser admitidos como sócios os interessados que estejam a cumprir pena por crime doloso praticado no exercício da profissão.

5- A qualidade de sócio honorário é proposta pela direção ou por 10 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos à assembleia geral, que delibera sobre a proposta.

6- Os sócios honorários não estão sujeitos aos deveres nem são titulares dos direitos dos sócios do SNMV, exceto se forem sócios do SNMV.

#### Artigo 7.º

##### Perda da qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócios:

*a)* Os que abandonem o exercício da profissão, passando a exercer outra não representada pelo SNMV;

*b)* Os que apresentem o seu pedido de demissão por escrito;

*c)* Os que deixarem de pagar quotas durante mais de seis meses;

*d)* Os que forem condenados por crime doloso praticado no exercício da profissão, enquanto durar o cumprimento da pena.

2- Os sócios que percam essa qualidade nos termos da alínea *c)* do número anterior podem ser readmitidos desde que procedam voluntariamente ao pagamento das quotas em dívida.

#### Artigo 8.º

##### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

*a)* Gozar todos os benefícios, regalias e serviços disponibilizados pelo SNMV, de acordo com os estatutos;

*b)* Participar na vida do SNMV, nomeadamente nos debates e nas assembleias gerais, usando os seus direitos de expressão, de proposição e de voto;

*c)* Eleger e ser eleito para os órgãos do SNMV;

*d)* Requerer a convocação da assembleia geral, de acordo com os estatutos;

*e)* Exigir a intervenção do SNMV na defesa dos seus direitos profissionais;

*f)* Reclamar perante a direção dos atos que considerem lesivos dos seus direitos associativos;

*g)* Recorrer para a assembleia geral de todas as irregularidades e infrações aos estatutos, bem como de sanções que hajam sido impostas pela direção;

*h)* Examinar os orçamentos, as contas, os livros de contabilidade e quaisquer documentos do SNMV;

*i)* Ser informado de toda a atividade do SNMV.

#### Artigo 9.º

##### Direito de tendência

1- Os sócios do SNMV podem livremente agrupar-se em tendências como formas organizadas de expressão político-sindical própria, ou correntes de opinião diferenciadas, desde que respeitem o disposto nos presentes estatutos.

2- As diversas tendências exprimem-se através do exercício dos direitos de participação e de intervenção dos seus aderentes em todos os órgãos do SNMV.

3- A organização de cada tendência é da sua exclusiva responsabilidade.

#### Artigo 10.º

##### Deveres dos sócios

1- São deveres dos sócios:

*a)* Participar nas atividades do SNMV e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou de grupos de trabalho e desempenhando as funções para que forem eleitos ou nomeados;

*b)* Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos e todas as normas a que o exercício da profissão esteja sujeito;

*c)* Aceitar e cumprir as deliberações dos órgãos do SNMV;

*d)* Difundir os ideais e objetivos do SNMV, para aperfeiçoar e dignificar a profissão e fortalecer a ação sindical;

e) Exercer os cargos para que forem eleitos ou designados, de forma gratuita, salvo escusa devidamente justificada nos termos dos estatutos;

f) Participar à direção por escrito qualquer facto ou situação que altere os seus elementos identificadores, nomeadamente mudança de residência, de entidade patronal e situação de desemprego;

g) Pagar a quota mensal até 1 % sobre as remunerações líquidas auferidas, que será fixada pela direção.

2- Os sócios que se encontrem numa situação de dificuldades económicas e que estejam reformados, desempregados, tenham uma doença prolongada, ou, por qualquer outro facto estejam impedidos de exercer normalmente a profissão, podem requerer à direção a dispensa do pagamento da quota referida na alínea g) do número anterior, desde que a sua situação seja devidamente comprovada.

3- Os sócios dispensados do pagamento de quotas mantêm todos os direitos e deveres de sócios do SNMV.

#### Artigo 11.º

##### Regime disciplinar

São passíveis de sanção disciplinar os sócios que:

- a) Incumpram as regras estabelecidas nestes estatutos;
- b) Incumpram as deliberações da assembleia geral;
- c) Tomem atitudes que, manifestamente, tenham por finalidade lesar o bom nome, a funcionalidade ou a própria existência do SNMV.

#### Artigo 12.º

##### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares deverão ser sempre proporcionais à gravidade da infração cometida, podendo ser as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Suspensão até ao máximo de um ano;
- d) Expulsão, que apenas pode ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

2- A aplicação das sanções previstas nas alíneas a), b) e c) do número anterior é da competência da direção, sendo dada publicidade aos sócios das sanções referidas nas alíneas b) e c).

3- A aplicação da pena de expulsão é da exclusiva competência da assembleia geral, mediante proposta da direção.

4- A aplicação de qualquer das sanções é comunicada ao sócio por escrito.

5- Da decisão que aplique uma das sanções mencionadas nas alíneas b) e c) do número 1 cabe recurso para a assembleia geral no prazo máximo de quinze dias após o conhecimento da decisão da direção, devendo o recurso ser obrigatoriamente apreciado na primeira assembleia geral que ocorrer após a sua interposição, exceto se a assembleia já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia eleitoral.

#### Artigo 13.º

##### Processo disciplinar

1- Nenhuma sanção disciplinar será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar, que deverá ser tramitado por escrito.

2- Para a instauração do processo disciplinar a direção indicará um instrutor que, no prazo de 30 dias a contar da data de nomeação, apresentará conclusões.

3- O sócio deve ser convocado para comparecer perante o instrutor para prestar declarações, e deve ser notificado das conclusões do instrutor para, querendo, responder no prazo de dez dias úteis, devendo a convocatória e a notificação fazer-se por carta registada com aviso de receção.

4- Se o instrutor não proceder da forma referida no número anterior, não pode haver lugar à aplicação de qualquer sanção.

5- A sanção aplicada é comunicada ao sócio por carta registada com aviso de receção.

6- O poder disciplinar da direção caduca se não for exercido, através da nomeação do instrutor, nos 60 dias imediatos à data em que aquela teve conhecimento da infração cometida.

#### Artigo 14.º

##### Readmissão

1- Podem ser readmitidos como sócios do SNMV os interessados que satisfaçam as condições de admissão.

2- Os sócios a quem tenha sido aplicada a pena de expulsão só poderão ser readmitidos por deliberação da assembleia geral.

### CAPÍTULO III

## Organização e funcionamento

### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 15.º

##### Órgãos do SNMV

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

1- Os corpos gerentes são a direção, o conselho de contas e a mesa da assembleia geral.

#### Artigo 16.º

##### Duração dos mandatos e reeleição

1- A duração dos mandatos dos membros dos corpos gerentes é de três anos, contados a partir do dia 1 de janeiro do ano em que tomaram posse.

2- Os membros substitutos que preencham vagas cessam as suas funções no final do mesmo período em que os membros efetivos cessariam funções.

3- Se já não houver substitutos, eventuais vagas na composição do conselho de contas ou da mesa da assembleia geral são preenchidas por cooptação restantes dos membros.

4- Os membros dos corpos gerentes mantêm-se em funções até à tomada de posse dos seus sucessores, mesmos para além da duração do seu mandato.

5- É permitida a reeleição para três mandatos sucessivos.

#### Artigo 17.º

##### Impedimentos

1- É expressamente proibida a acumulação de cargos nos corpos gerentes do SNMV com cargos de direção em quaisquer outras organizações, partidos ou associações, exceto os de carácter manifestamente cultural, científico ou filantrópico.

2- O exercício de cargos nos corpos gerentes do SNMV infringindo o disposto no número anterior implica a cessação imediata do exercício do cargo, mesmo que, entretanto, o membro do corpo gerente tenha desistido ou renunciado ao cargo de direção não permitido.

3- Se no exercício de cargos nos corpos gerentes do SNMV o membro pretender candidatar-se a deputado da Assembleia da República ou a presidente de uma autarquia, para continuar a exercer o cargo no SNMV terá que obter autorização da assembleia geral.

#### Artigo 18.º

##### Demissões

1- Os pedidos de demissão dos membros dos corpos gerentes são apresentados ao presidente da mesa da assembleia geral que aceita ou rejeita o pedido, comunicando a decisão aos sócios.

2- Em caso de aceitação da demissão, o presidente da mesa da assembleia geral indica o substituto que irá desempenhar o cargo e que iniciará funções de imediato.

3- Em caso de rejeição da demissão, pode haver recurso da decisão para a assembleia geral, cuja convocação pode ser requerida pelo interessado e que deve ter lugar no prazo máximo de dez dias a contar da decisão de rejeição.

#### Artigo 19.º

##### Destituição

Os corpos gerentes, ou qualquer dos seus membros, podem ser destituídos em assembleia geral convocada expressamente para o efeito através de requerimento de um mínimo de 10 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos, devendo a destituição obter a aprovação de três quartos dos sócios presentes na assembleia geral.

#### Artigo 20.º

##### Reembolso de despesas

Os sócios que desempenhem cargos nos corpos gerentes têm direito a ser reembolsados de todas as despesas direta-

mente relacionadas com o exercício das suas funções, desde que as mesmas estejam devidamente justificadas e comprovadas, sem prejuízo do disposto na alínea e) do número 1 do artigo 10.º

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 21.º

##### Assembleia geral

1- A assembleia geral é composta por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos e constitui o órgão deliberativo máximo do SNMV.

2- A assembleia geral pode reunir em sessão ordinária e em sessão extraordinária.

#### Artigo 22.º

##### Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Discutir, alterar e votar anualmente o relatório e contas apresentado pela direção, referente ao exercício do ano anterior e o orçamento para o ano seguinte, igualmente apresentado pela direção;
- c) Autorizar a direção a contrair empréstimos, adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Apreciar e discutir os atos da direção ou de comissões nomeadas ou eleitas para funções específicas;
- e) Deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- f) Fiscalizar os atos dos corpos gerentes;
- g) Deliberar sobre alterações dos estatutos;
- h) Aprovar e alterar regulamentos;
- i) Pronunciar-se sobre todas as matérias do âmbito da regulamentação coletiva do trabalho;
- j) Deliberar sobre a filiação ou desvinculação do SNMV em organizações profissionais ou sindicais ou organismos internacionais e designar representantes permanentes do SNMV para organizações ou associações;
- k) Deliberar sobre o emprego de fundos do SNMV, assim como a sua eventual integração e dissolução;
- l) Deliberar sobre a exclusão de sócios;
- m) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes e dos seus membros;
- n) Deliberar sobre a extinção do SNMV;
- o) Em geral, apreciar, discutir e deliberar sobre todas as propostas que lhe sejam apresentadas.

#### Artigo 23.º

##### Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e pelo primeiro e pelo segundo secretário, eleitos diretamente para os respetivos cargos.

2- Na ausência ou impedimento do presidente, este é substituído sucessivamente pelos secretários.



#### Artigo 24.º

##### Competências da mesa da assembleia geral

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar reuniões da assembleia geral;
- b) Dirigir os trabalhos da assembleia, dentro da ordem de trabalhos aprovada e com toda a isenção quanto aos debates e resultados das votações, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Elaborar as atas das reuniões da assembleia geral;
- d) Verificar a regularidade das listas concorrentes aos atos eleitorais, bem como a elegibilidade dos candidatos;
- e) Dar posse aos sócios eleitos para os corpos gerentes;
- f) Abrir e rubricar os livros de atas da assembleia geral, da direção e do conselho de contas;
- g) Aceitar e decidir, nos prazos devidos, os recursos interpostos;
- h) Velar pelo rigoroso cumprimento dos estatutos e esclarecer eventuais dúvidas de interpretação dos mesmos.

#### Artigo 25.º

##### Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reúne-se ordinariamente:

- a) Até ao dia 30 de novembro do ano em que terminem os mandatos dos membros dos corpos gerentes para proceder a nova eleição;
  - b) Durante o mês de fevereiro de cada ano, para discutir, alterar e votar o relatório e contas apresentado pela direção, referente ao exercício do ano anterior;
  - c) Na primeira quinzena de novembro de cada ano, para aprovação do orçamento da direção para o ano seguinte.
- 2- A assembleia geral reúne-se extraordinariamente:
- a) Sempre que for convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral;
  - b) Sempre que seja solicitado pela direção;
  - c) Sempre que for solicitado por pelo menos 10 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.
- 3- As solicitações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior são apresentadas por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, que procede à convocação no prazo máximo de oito dias.
- 4- Quando a assembleia geral for convocada no caso previsto na alínea c) do número 2, a assembleia geral só se realiza se dois terços dos interessados estiverem presentes.

#### Artigo 26.º

##### Convocação das reuniões da assembleia geral

- 1- A convocação das reuniões da assembleia geral é feita pelo presidente da respetiva mesa através de carta enviada por correio ou por email, devendo ser afixado um aviso na sede do SNMV.
- 2- A convocação deve ser feita com uma antecedência mínima de oito dias e deve incluir a razão da convocação o dia, hora e local da reunião e respetiva ordem de trabalhos.
- 3- Em casos excecionais, de urgência comprovada, a assembleia-geral poderá ser convocada com a antecedência mínima de três dias.

4- Em qualquer caso, a convocação deve sempre conter a indicação de que a assembleia geral pode deliberar meia hora depois da hora marcada com qualquer número de sócios que estejam presentes.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento da assembleia geral

- 1- A assembleia geral só pode deliberar se estiver presente a maioria dos sócios, podendo deliberar meia hora mais tarde com qualquer número dos sócios que estejam presentes.
- 2- A assembleia geral só pode deliberar sobre assuntos da ordem de trabalho constantes da convocação.
- 3- Mediante requerimento de qualquer sócio, o presidente da mesa da assembleia geral pode conceder um período improrrogável, de meia hora antes do início da ordem dos trabalhos, para discussão de assuntos de interesse geral, embora sobre eles não possa ser emitida qualquer deliberação.
- 4- A assembleia geral delibera por maioria simples dos votos dos presentes, exceto nas situações previstas nos artigos 19.º e 58.º
- 5- Os sócios não podem votar por si, ou como representantes de outros sócios, nas matérias em que haja conflitos de interesse entre o SNMV, o sócio, o seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.
- 6- Se houver igualdade de votos, a votação é repetida.
- 7- As discussões havidas e as deliberações tomadas serão pormenorizadas e fixadas em ata, que deverá ser aprovada, pela própria assembleia, na sua reunião imediata.

#### Artigo 28.º

##### Votação

- 1- A votação faz-se por simples levantamento de braços, exceto quando for requerida a votação nominal.
- 2- A votação faz-se por voto secreto nas eleições, na destituição dos corpos gerentes e dos seus membros, na expulsão de sócios, na integração de outras associações sindicais, na extinção do SNMV e ainda quando tal for decidido pela assembleia geral.
- 3- Nas assembleias eleitorais, a votação será feita nos termos previstos no capítulo IV.
- 4- As declarações de voto só são admitidas se apresentadas por escrito em documento que o presidente da mesa da assembleia geral comunica à assembleia geral, não sendo admitidas quando a votação seja secreta.

### SECÇÃO III

#### Direção

#### Artigo 29.º

##### Direção

- 1- A direção do SNMV é composta por um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro, eleitos diretamente para os respetivos cargos.
- 2- O vice-presidente substitui o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

## Artigo 30.º

### Competências

Compete à direção:

- a) Representar legalmente o SNMV em todas as circunstâncias;
- b) Elaborar e apresentar à assembleia geral o relatório e contas e o orçamento, que devem ser divulgados e disponibilizados na sede com pelo menos quinze dias de antecedência em relação à reunião da assembleia geral que apreciará esses documentos;
- c) Administrar os bens e gerir as receitas e os fundos do SNMV;
- d) Admitir e rejeitar pedidos de admissão de sócios;
- e) Manter atualizada e apta a ser apresentada aos restantes órgãos do SNMV a relação dos sócios no pleno gozo dos seus direitos;
- f) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral e a ela submeter todos os assuntos a que estatutariamente esteja obrigada e todos aqueles que, pela sua importância, aconselhem uma tomada de posição dos sócios;
- g) Propor à assembleia geral as alterações estatutárias ou regulamentos que entenda convenientes;
- h) Elaborar propostas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, harmonizando para o efeito as reivindicações e propostas dos sócios;
- i) Negociar e celebrar instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho e supervisionar o seu cumprimento, bem como esclarecer o seu conteúdo junto dos sócios e das entidades empregadoras;
- j) Elaborar e afixar na sede a lista dos sócios no pleno gozo dos seus direitos e com capacidade de voto, nos termos do número 1 do artigo 40.º;
- k) Instaurar processos disciplinares e aplicar as penas estabelecidas nos estatutos;
- l) Transferir os haveres do SNMV, por inventário, à direção que lhe suceder, no prazo máximo de quinze dias a contar da tomada de posse desta;
- m) Convocar e presidir às reuniões dos delegados sindicais;
- n) Organizar e gerir os serviços administrativos do SNMV;
- o) Convocar reuniões de corpos gerentes sempre que entenda conveniente;
- p) Executar e fazer executar os estatutos, bem como as deliberações da assembleia geral;
- q) Promover a mobilização e participação dos sócios em todas as atividades desenvolvidas pelo SNMV, mantendo-os permanentemente informados das mesmas;
- r) Dar conhecimento a todos os sócios das resoluções que lhes interessem e esclarecê-los devidamente;
- s) Praticar todos os atos conducentes à realização dos fins e objetivos do SNMV.

## Artigo 31.º

### Reuniões

- 1- A direção do SNMV reúne-se uma vez por semana e quando a reunião for convocada pelo presidente.

2- A direção só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

3- Das reuniões da direção é lavrada ata, que será assinada por todos os membros que participem na reunião.

4- Os membros da direção respondem solidariamente pelas deliberações tomadas nas respetivas reuniões, exceto no caso de voto contra a deliberação tomada ou quando, tendo o membro faltado justificadamente à reunião em que a deliberação tenha sido tomada, expresse o seu desacordo por escrito logo que tome conhecimento da mesma.

## Artigo 32.º

### Competências do presidente

Compete, em especial, ao presidente da direção:

- a) Coordenar as atividades da direção;
- b) Convocar e dirigir as reuniões da direção;
- c) Providenciar na resolução de todos os casos que não possam esperar pela reunião seguinte, na qual dará conhecimento dessas ações e decisões;
- d) Representar a direção.

## Artigo 33.º

### Competências do tesoureiro

Compete, em especial, ao tesoureiro da direção:

- a) Superintender nos serviços de tesouraria e contabilidade e ser responsável pela gestão económica e financeira do SNMV;
- b) Processar ou ordenar o pagamento das despesas e controlar o recebimento das receitas;
- c) Assinar cheques, recibos, ordens de pagamento e, em geral, todos os documentos de tesouraria.

## Artigo 34.º

### Vinculação do SNMV

1- O SNMV obriga-se pela assinatura de dois membros da direção.

2- Se se tratar de uma operação financeira, uma das assinaturas deve ser do tesoureiro.

## Artigo 35.º

### Impossibilidade de funcionamento

1- Verificada a impossibilidade de funcionamento da direção por falta de membros efetivos e substitutos, o presidente da mesa da assembleia geral assume interinamente a direção do SNMV, apenas podendo praticar atos de mera administração, até que seja eleita uma nova direção.

2- O presidente da mesa da assembleia geral deve ainda convocar a assembleia geral para proceder a eleições no prazo máximo de trinta dias.

## SECÇÃO IV

### Do conselho de contas

## Artigo 36.º

### Competências

O conselho de contas é o órgão fiscalizador do SNMV, competindo-lhe:

- a) Reunir mensalmente para análise da contabilidade do SNMV;
- b) Dar o seu parecer sobre os relatórios e contas e os orçamentos da direção;
- c) A pedido da assembleia geral ou da direção, pronunciar-se sobre projetos ou ações do SNMV que envolvam diminuição de fundos ou receitas ou aumento de despesas;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral quando a direção não cumpra as obrigações que estatutariamente lhe são impostas;
- e) Pronunciar-se periodicamente sobre a situação económico-financeira do SNMV.

## Artigo 37.º

### Conselho de contas

O conselho de contas é constituído por um presidente e dois vogais, eleitos diretamente para os respetivos cargos.

## Artigo 38.º

### Responsabilidade

O conselho de contas é solidariamente responsável com a direção pelos atos desta em relação aos quais tenha emitido parecer favorável.

## CAPÍTULO IV

### Eleições

## Artigo 39.º

### Eleição dos membros dos corpos gerentes

1- A eleição dos membros dos corpos gerentes realiza-se através de eleições em assembleia geral eleitoral convocada expressamente para esse efeito até ao dia 30 de novembro do ano em que os mandatos terminem.

2- A assembleia geral eleitoral é convocada pelo presidente da mesa com uma antecedência de quarenta e cinco dias relativamente à data das eleições.

## Artigo 40.º

### Recenseamento

1- A direção deve elaborar o recenseamento de todos os sócios do SNMV no pleno gozo dos seus direitos com capacidade de voto até cinco dias após a marcação da assembleia geral eleitoral pelo presidente da mesa.

2- O recenseamento elaborado pela direção é afixado na sede do SNMV até à realização das eleições, devendo ser entregue uma cópia a cada lista candidata.

3- Eventuais reclamações de irregularidades verificadas no recenseamento devem ser apresentadas à direção no prazo de

oito dias a contar da afixação das listas, que deve decidir no prazo de dois dias.

4- Das decisões da direção cabe recurso para a comissão eleitoral, que deve ser interposto no prazo de dois dias que se deverá pronunciar em igual prazo.

## Artigo 41.º

### Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas em forma de lista contendo o nome de todos os sócios efetivos e suplentes candidatos a todos os corpos gerentes, direção, conselho de contas e mesa da assembleia geral.

2- As listas devem conter:

- a) Identificação dos proponentes;
  - b) Nome e números dos sócios candidatos;
  - c) Domicílio, entidade empregadora e local de trabalho dos candidatos;
  - d) Declarações de aceitação de candidatura dos candidatos;
  - e) Programa eleitoral da candidatura;
  - f) Indicação do representante na comissão eleitoral;
  - g) Indicação do representante na mesa de voto.
- 3- A candidatura que não contenha listas para algum dos corpos gerentes ou que não tenha os elementos referidos no número anterior não pode ser admitida.
- 4- As candidaturas têm que ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral até trinta dias antes da data marcada para a eleição.

## Artigo 42.º

### Impedimentos

1- Só podem ser candidatos os sócios no efetivo gozo dos seus direitos e que não cumpram qualquer sanção disciplinar.

2- Os sócios que tenham sido destituídos dos seus cargos nos corpos gerentes não podem ser candidatos nas eleições subsequentes.

3- Cada sócio só pode ser candidato a um único cargo numa única lista.

## Artigo 43.º

### Aprovação das candidaturas

1- Após a apresentação das candidaturas, o presidente da mesa da assembleia geral verifica, no prazo de um dia, a regularidade das candidaturas apresentadas e aceita as que não tenham qualquer irregularidade.

2- Verificada uma irregularidade relativamente a algum candidato, o presidente da mesa da assembleia geral notifica os proponentes para, no prazo de dois dias, substituírem o candidato, sob pena de a candidatura não ser aceite.

3- As candidaturas aceites são de imediato afixadas na sede do SNMV.

4- Das decisões do presidente da mesa da assembleia geral cabe recurso para a comissão eleitoral no prazo de dois dias a sua comunicação aos proponentes, que deve decidir no prazo de dois dias, cabendo recurso da decisão da comissão eleitoral para os tribunais competentes.

#### Artigo 44.º

##### Comissão eleitoral

1- Deve ser constituída uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, pelo presidente do conselho de contas e por um representante de cada lista concorrente.

2- A comissão eleitoral deve fiscalizar todo o processo eleitoral, zelar pelo cumprimento dos estatutos e garantir igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes.

3- As irregularidades detetadas pela comissão eleitoral devem ser imediatamente comunicadas à mesa da assembleia geral.

4- Nenhum membro da comissão eleitoral pode fazer parte de qualquer lista concorrente.

#### Artigo 45.º

##### Período eleitoral

1- O período eleitoral é o que decorre desde o dia seguinte à aceitação das candidaturas até à antevéspera do dia das eleições.

2- Durante o período eleitoral as candidaturas podem divulgar o seu programa eleitoral.

3- Para este efeito, podem requisitar as instalações da sede do SNMV.

#### Artigo 46.º

##### Funcionamento da assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral funciona com uma única secção de voto na sede do SNMV.

2- Esta secção de voto tem uma mesa de voto composta por um representante da mesa da assembleia geral, que preside, e por um representante de cada candidatura.

3- A assembleia geral eleitoral inicia-se às nove da manhã e termina às sete da tarde.

4- Os elementos referidos nos números anteriores devem constar da convocação da assembleia geral eleitoral.

#### Artigo 47.º

##### Votação

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

2- A votação faz-se de forma secreta através de boletins de voto de dimensão retangular e normalizada, cor branca, papel liso e sem qualquer marca ou sinal externo, onde constem os nomes dos candidatos para todos os cargos a eleger.

3- No momento da votação, os boletins de voto são entregues devidamente dobrados ao presidente da mesa eleitoral, inscrevendo-se a votação do sócio nos cadernos eleitorais.

#### Artigo 48.º

##### Votação por correspondência

1- O voto pode realizar-se por correspondência desde que estejam preenchidas as seguintes condições:

a) O boletim de voto devidamente preenchido esteja do-

brado em quatro dentro de um envelope em branco fechado que, por sua vez, deve estar dentro de outro envelope fechado onde esteja inscrito o nome e o número do sócio votante e a sua assinatura sobre o fecho, devendo este último envelope estar endereçado à mesa de voto;

b) O voto por correspondência seja enviado por correio no quinto dia anterior à data das eleições.

2- Confirmada a identidade do sócio votante, são abertos os sobrescritos e o boletim de voto é depositado na urna, inscrevendo-se a votação do sócio nos cadernos eleitorais.

#### Artigo 49.º

##### Dúvidas e reclamações

1- A mesa da assembleia geral deve esclarecer todas as dúvidas que os sócios suscitem durante as eleições e decidir de todas as reclamações que sejam apresentadas.

2- As decisões sobre as reclamações devem ser registadas em ata e ser sempre fundamentadas.

#### Artigo 50.º

##### Apuramento dos resultados

1- Encerrada a votação, o presidente da mesa da assembleia geral quebra o selo da urna e procede-se à contagem do número de boletins de voto para confronto com os sócios votantes segundo os cadernos eleitorais.

2- De seguida, apuram-se os votos obtidos por cada lista e por cada candidato.

3- São considerados votos nulos todos os boletins de voto que estejam em branco, que contenham quaisquer inscrições ou anotações para além do voto, ou que contenham mais do que os votos admitidos.

4- As listas vencedoras são as que obtêm a maioria simples dos votos válidos.

5- Se se verificar que há mais do que uma lista vencedora com o mesmo número de votos, procede-se a uma nova eleição para esse corpo gerente no prazo de oito dias.

6- Na eleição referida no número anterior apenas participam as listas empatadas.

7- Terminado o apuramento dos resultados, o presidente da mesa da assembleia geral afixa os resultados na sede do SNMV discriminando o número de votos obtidos por cada lista e por cada candidato, indicando as listas vencedoras, bem como o número de votos anulado e o motivo.

#### Artigo 51.º

##### Recurso

1- Pode ser apresentado recurso do resultado das eleições, desde que tenha por fundamento irregularidades verificadas no ato eleitoral.

2- O recurso deve ser apresentado pelos responsáveis das listas candidatas à mesa da assembleia geral no prazo de três dias após a realização das eleições.

3- A mesa da assembleia geral decide o recurso no prazo de dois dias.

4- Se a assembleia geral considerar procedente o recurso, é convocada nova assembleia geral, que se realizará no prazo



de quinze dias.

5- Se a assembleia geral considerar improcedente, o recurso, os resultados são reconfirmados de forma definitiva, não havendo possibilidade de interpor recurso desta decisão, podendo no entanto haver recurso para os tribunais competentes.

#### Artigo 52.º

##### Tomada de posse

O presidente da mesa da assembleia geral dá posse aos sócios eleitos para os corpos gerentes no prazo de oito dias após a afixação dos resultados ou, caso tenha sido apresentado recurso, após a reconfirmação dos mesmos.

### CAPÍTULO V

#### Exercício dos cargos nos corpos gerentes

#### Artigo 53.º

##### Escusa de exercício de cargos

Os sócios podem escusar-se ao exercício de cargos nos corpos gerentes, mediante comunicação escrita ao presidente da assembleia geral, nas seguintes situações:

- a) Tenham completado sessenta anos de idade;
- b) Estejam impossibilitados de desempenhar o cargo devido a motivos de saúde ou outros motivos devidamente justificados;
- c) Venham a exercer atividade extrassindical de reconhecimento de interesse para a profissão veterinária.

#### Artigo 54.º

##### Cessação e suspensão de mandato

1- O mandato dos cargos dos corpos gerentes cessa nas seguintes situações:

- a) Perda da qualidade de sócio;
- b) Destituição pela assembleia geral;
- c) Escusa nos termos previstos no artigo anterior;
- d) Condenação definitiva por crime doloso praticado no exercício da profissão;
- e) Demissão, devidamente aceite.

2- O mandato dos cargos dos corpos gerentes é suspenso e o sócio substituído se for instaurado procedimento criminal por crime doloso praticado no exercício da profissão.

### CAPÍTULO VI

#### Organização financeira

#### Artigo 55.º

##### Receitas

São receitas do SNMV:

- a) Quotas e demais contribuições dos sócios;
- b) Receitas que venham a ser atribuídas ao SNMV, nomeadamente as resultantes de serviços criados e mantidos pelo SNMV;
- c) Juros de fundos capitalizados;
- d) Quaisquer donativos, doações ou legados.

#### Artigo 56.º

##### Movimentação de valores monetários

1- Os valores monetários do SNMV devem estar depositados em conta bancária em instituição de crédito.

2- O cofre do SNMV pode conter em numerário o montante indispensável à satisfação das despesas quotidianas do SNMV, até ao limite de 50 euros.

3- Só é possível movimentar a conta bancária do SNMV mediante as assinaturas do tesoureiro e de outro membro da direção.

4- Na ausência ou impossibilidade do tesoureiro, é obrigatória a assinatura dos restantes membros da direção.

#### Artigo 57.º

##### Fundo sindical

Em cada ano, a assembleia geral aprova que pelo menos 10 % do saldo de conta da gerência é transferido e afetado para o fundo sindical.

### CAPÍTULO VII

#### Extinção

#### Artigo 58.º

##### Extinção

1- O SNMV extingue-se pelas causas previstas na lei e por deliberação da assembleia geral em assembleia geral exclusivamente convocada para o efeito e através de deliberação aprovada por dois terços dos votos dos sócios inscritos no pleno gozo do exercício dos seus direitos.

2- Os poderes dos órgãos do SNMV apenas cessam quando ocorrer a liquidação da totalidade do património.

3- O destino do património do SNMV será determinado pela assembleia geral, nunca podendo ser distribuído pelos sócios.

Registado em 23 de setembro de 2015, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 171 do livro n.º 2.



## II - DIREÇÃO

### **TENSIQ - Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de junho de 2015, para o mandato de dois anos.

Presidente - Francisco Figueiredo Violante, bilhete de identidade n.º 6100142, Lisboa, 14/9/2004.

Vice-presidente - Joaquim Dimas Guerra, cartão de cidadão n.º 05412344, Lisboa 5/5/2015.

Tesoureiro - Fernando Marques Canas, bilhete de identidade n.º 1451748, Lisboa, 23/12/2003.

Vogal - Madalena Maria Correia Figueiroa, cartão de cidadão n.º 6002730, Lisboa, 11/1/2015.

Vogal - Ema Walter Ferreira, cartão de cidadão n.º 06960098, Lisboa, 2/7/2012.

### **Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de maio de 2015, para mandato de três anos.

#### **Direção central**

Aida Maria Gonçalves Nascimento Dias, portadora do bilhete de identidade n.º 7306063 de 21/2/2006, Arquivo de Identificação de Faro, sócia n.º 7172 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas de Montenegro.

Alexandre Afonso Marques Ribeiro Nunes, portador do cartão de cidadão n.º 10569580, sócio n.º 14110 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas Gil Eanes.

Ana Cristina Lavadeiro Simões, portadora do cartão de cidadão n.º 9847469, sócia n.º 9786 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas Dr. Alberto Iria - Olhão.

Ana Luísa Cayola da Mota Pinheiro, portadora do cartão de cidadão n.º 5034697, sócia n.º 7053 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas de Ponte de Sor.

Ana Margarida Antunes de Carvalho Pereira, portadora do cartão de cidadão n.º 09850624, sócia n.º 16703 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas n.º 2 de Beja.

Ana Maria Neves Mestre da Cruz Emílio, portadora do bilhete de identidade n.º 7341208 de 3/12/2004, Arquivo de Identificação de Beja, sócia n.º 10 214 do SPZS, educadora no Agrupamento de Escolas de Ferreira do Alentejo.

Anabela Pires dos Santos Ramos, portadora do cartão de cidadão n.º 8925719, contribuinte n.º 206275 889, sócia n.º 11867 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas da Amareleja.

André Lopes Lara Ramos, portador do cartão de cidadão n.º 10599 103, sócio n.º 11544 do SPZS, professor no Agru-

pamento de Escolas Pinheiro da Rosa.

António Augusto Ribeiro da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 5039561, sócio n.º 16921 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas de Ferreiras.

António Jorge Silva Cunha, portador do cartão de cidadão n.º 9918196, sócio n.º 9095 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas Júlio Dantas.

António Júlio Andrade Rebelo, portador do cartão de cidadão n.º 5046622, sócio n.º 947 do SPZS, professor na Escola Secundária Rainha Santa Isabel de Estremoz.

António Júlio Nunes Pais, portador do cartão de cidadão n.º 05658475, sócio n.º 16927 do SPZS, professor na EBI/JI de Montenegro.

António Luís Afonso Ventura, portador do cartão de cidadão n.º 05521094, sócio n.º 12852 do SPZS, professor na Escola Secundária de Loulé.

António Manuel de Sousa Baltazar Mortal, portador do cartão de cidadão n.º 07083 425, sócio n.º 10705 do SPZS, professor na ESE/Universidade do Algarve.

Carlos David da Loura Marques, portador do bilhete de identidade n.º 7701 137 de 11/11/2004, Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 10 005 do SPZS, professor no Agrupamento Albufeira Poente.

Cláudio Miguel Félix Trindade, portador do cartão de cidadão n.º 10597 205, sócio n.º 13046 do SPZS, professor nos Agrupamentos de Escolas de Avis e Vila Viçosa.

Cristina Maria da Trindade Ferreira Barata, portadora do cartão de cidadão n.º 8171142, sócia n.º 13143 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas de Cuba.

Dulce Maria Cavaco Neto, portadora do cartão de cidadão n.º 7762647, sócia n.º 7179 do SPZS, professora no Centro Infantil «a Borboleta».

Elisabete Silva Guerreiro Isabel, portadora do cartão de cidadão n.º 8056556, sócia n.º 17074 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas V. Real de Santo António.

Fernando Manuel da Fonseca Xavier de Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 09562589, sócio n.º 10724 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas Gil Eanes.

Graziela Miguéns Mendes, portadora do bilhete de identidade n.º 7118969 de 19/8/2005, Arquivo de Identificação de Évora, sócia n.º 12118 do SPZS, educadora no Agrupamento de Escolas de Montemor-o-Novo.

Isa Maria dos Reis Correia Martins, portadora do cartão de cidadão n.º 9172086, sócia n.º 9315 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas Pinheiro e Rosa.

João Manuel Restolho Orelhas, portador do cartão de cidadão n.º 05565235, sócio n.º 1189 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas n.º 2 de Elvas.

Joaquim António Velhinho Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 06065659, sócio n.º 5471 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas n.º 2 de Évora.

Joaquim Manuel Manageiro Ramalho, portador do cartão de cidadão n.º 7730491, sócio n.º 8626 do SPZS, professor

no Agrupamento de Escolas de Reguengos de Monsaraz.

Jorge Eduardo Simão Caeiro, portador do cartão de cidadão n.º 11781027, sócio n.º 13796 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas n.º 1 de Beja.

Jorge Manuel de Jesus de Almeida Plácido, portador do cartão de cidadão n.º 7798729, sócio n.º 14460 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas Eng. Duarte Pacheco.

José Inácio Jesus Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 6087114 de 7/3/2008, Arquivo de Identificação de Faro, sócio n.º 9726 do SPZS, professor no Instituto Superior de Engenharia/Universidade do Algarve.

José Joaquim Letras Pinheiro, portador do cartão de cidadão n.º 6476381, sócio n.º 6666 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas de Fronteira.

José Manuel Esteves Marques Janela, portador do cartão de cidadão n.º 10456173, sócio n.º 13550 do SPZS, professor na EB2,3 José Régio - Portalegre.

Lino Jorge Estrela Gago, portador do cartão de cidadão n.º 11143319, sócio n.º 16659 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas D. Dinis.

Lúcia do Carmo Serrano Cardoso, portadora do cartão de cidadão n.º 12102551, sócia n.º 15607 do SPZS, professora desempregada.

Luís António Cara de Anjo Sequeira Calado, portador do cartão de cidadão n.º 10376511, sócio n.º 17274 do SPZS, professor na Escola Superior de Educação/Instituto Politécnico de Portalegre.

Manuel Nobre Rodrigues Rosa, portador do cartão de cidadão n.º 9546928, sócio n.º 11836 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas Aljustrel.

Marco Rosa António Corriente Rosa, portador do cartão de cidadão n.º 9640188, sócio n.º 12732 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas Dr. Augusto Correia.

Margarida Isabel Silvestre Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 9127531 de 24/2/2006, Arquivo de Identificação de Évora, sócia n.º 9993 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas Moura.

Maria Amália Afonso Gonçalves, portadora do cartão de cidadão n.º 11 241 416, sócia n.º 13420 do SPZS, educadora no Agrupamento de Escolas Padre Martins de Oliveira.

Maria Antónia de Jesus Fialho, portadora do cartão de cidadão n.º 05653376, sócia n.º 2596 do SPZS, educadora no Agrupamento de Escolas de Arraiolos.

Maria do Céu Prates Figueiredo da Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 375440 de 25/1/2006, Arquivo de Identificação de Évora, sócia n.º 188 do SPZS, professora aposentada.

Maria Cristina Barcoso Lourenço, portadora do bilhete de identidade n.º 7399639 de 4/7/2006, Arquivo de Identificação de Faro, sócia n.º 15984 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas Montenegro.

Maria da Fé Batista Carvalho, portadora do bilhete de identificação n.º 9362777 de 14/2/2008, Arquivo de Identi-

ficação de Lisboa, sócia n.º 8491 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas Marcolino Mesquita.

Maria de Fátima Pires Moreira, portadora do cartão de cidadão n.º 04247636, sócia n.º 2807 do SPZS, educadora no Agrupamento de Escolas Manuel Ferreira Patrício - Évora.

Maria de Fátima dos Santos Costa Figueira, portadora do bilhete de identidade n.º 4616450 de 24/8/2005, Arquivo de Identificação de Évora, sócia n.º 8561 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas n.º 3 de Évora.

Maria Isabel Oliveira Pereira dos Santos, portadora do cartão de cidadão n.º 5777574, sócia n.º 12741 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas Monchique.

Maria João Ribeirinho Valente Sales, portadora do cartão de cidadão n.º 9949080, sócia n.º 17036 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas Silves.

Maria de Lourdes Dias Fernandes Hespanhol, natural de Portel, portadora do bilhete de identidade n.º 1282762 de 14/8/2006, Arquivo de Identificação de Beja, sócia n.º 75 do SPZS, professora aposentada.

Maria Odete de Jesus Palma, portadora do cartão de cidadão n.º 05405039, sócia n.º 3066 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas de Mértola.

Maria Rosalina Angélica Caeiro, portadora do cartão de cidadão n.º 9219484, sócia n.º 10240 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas n.º 1 de Serpa.

Maria do Rosário Corte Real Galhardo Carvalhal, portadora do cartão de cidadão n.º 06627 493, sócia n.º 14670 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas n.º 2 de Évora.

Miguel da Conceição Bento, portador do cartão de cidadão n.º 6661824, sócio n.º 16519 do SPZS, professor no Instituto Politécnico de Beja.

Nuno Miguel Oliveira Pegado Matos Sequeira, portador do cartão de cidadão n.º 9793807, sócio n.º 14798 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas de Sousel.

Olinda Maria Bonito da Luz, portadora do cartão de cidadão n.º 06059643, sócia n.º 2785 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas n.º 1 de Beja.

Paulo Jorge Almeida Félix, portador do cartão de cidadão n.º 8498438, sócio n.º 8712 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas de Avis.

Sandra Cristina dos Santos Fontinha, portadora do cartão de cidadão n.º 13318452, sócia n.º 14322 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas de Reguengos de Monsaraz.

Sandra Isabel Correia Caeiro, portadora do cartão de cidadão n.º 10746607, sócia n.º 11162 do SPZS, professora no Agrupamento de Escolas da Amareleja.

Sílvia Maria Branco Pereirinha Colaço, portadora do cartão de cidadão n.º 5497740, sócia n.º 7287 do SPZS, educadora no Centro Educativo Coronel Sousa Tavares.

Valentim Manuel Ferreira dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 8072158 de 10/12/2005, Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 10499 do SPZS, professor no Agrupamento de Escolas D. José I.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

#### **Tetra Pak Portugal - Sistemas de Embalagem e Tratamento para Alimentos, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 14 de setembro de 2015, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Luis Miguel Figueiredo de Freitas

4188 - Especialista de sistemas

Saúl Manuel Pereira dos Santos

4099 - Técnico de serviço técnico

Marta Esteves de Barros Ribeiro da Silva  
4169 - Analista financeira

Suplentes:

Brigida de Jesus Mendes Medeiros Vilela  
4206 - Analista de sistemas

Artur Manuel Vilaça Sereno  
4119 - Técnico de serviço técnico

Registado em 21 de setembro de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 81, a fl. 12 do livro n.º 2.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **EDP - Gestão da Produção de Energia, 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 pela ASOSI - Associação Sindical de Trabalhadores do Setor Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa Energia e Minas, SINDEL - Sindicato Nacional da Industria e da Energia e SINERGIA - Sindicato da Energia ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de setembro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa EDP - Gestão da Produção de Energia, SA:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 15 de fevereiro de 2016 irá ter lugar a eleição para os representantes dos trabalhadores para SST para EDP - Gestão da Produção de Energia, SA, ASOSI - Associação Sindical de Trabalhadores do Setor Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa Energia e Minas, SINDEL - Sindicato Nacional da Industria e da Energia e SINERGIA - Sindicato da Energia».

### **EDP - Soluções Comerciais, 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 pela ASOSI - Associação Sindical de Trabalhadores do Setor Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa Energia e Minas, SINDEL - Sindicato Nacional da Industria e da Energia e SINERGIA - Sin-

dicato da Energia ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de setembro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa EDP - Soluções Comerciais, SA:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 15 de fevereiro de 2016 irá ter lugar a eleição para os representantes dos trabalhadores para SST para EDP - Soluções Comerciais, SA:

ASOSI - Associação Sindical de Trabalhadores do Setor Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa Energia e Minas, SINDEL - Sindicato Nacional da Industria e da Energia e SINERGIA - Sindicato da Energia».

### **EDP Comercial - Comercialização de Energia, 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 pela ASOSI - Associação Sindical de Trabalhadores do Setor Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa Energia e Minas, SINDEL - Sindicato Nacional da Industria e da Energia e SINERGIA - Sindicato da Energia ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de setembro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, saúde no trabalho



(SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 15 de fevereiro de 2016 irá ter lugar a eleição para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA, ASOSI - Associação Sindical de Trabalhadores do Setor Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa Energia e Minas, SINDEL - Sindicato Nacional da Industria e da Energia e SINERGIA - Sindicato da Energia».

### **EDP Renováveis Portugal, 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 pela ASOSI - Associação Sindical de Trabalhadores do Setor Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa Energia e Minas, SINDEL - Sindicato Nacional da Industria e da Energia e SINERGIA - Sindicato da Energia ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de setembro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa EDP Renováveis Portugal, SA:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 15 de fevereiro de 2016 irá ter lugar a eleição para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para EDP Renováveis Portugal, SA, ASOSI - Associação Sindical de Trabalhadores do Setor Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa Energia e Minas, SINDEL - Sindicato Nacional da Industria e da Energia e SINERGIA - Sindicato da Energia».

### **EDP Distribuição - Energia, 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 pela ASOSI - Associação Sindical de Trabalhadores do Setor Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa Energia e Minas, SINDEL - Sindi-

cato Nacional da Industria e da Energia e SINERGIA - Sindicato da Energia ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de setembro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa EDP Distribuição - Energia, SA:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 15 de fevereiro de 2016 irá ter lugar a eleição para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para EDP Distribuição - Energia, SA, ASOSI - Associação Sindical de Trabalhadores do Setor Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa Energia e Minas, SINDEL - Sindicato Nacional da Industria e da Energia e SINERGIA - Sindicato da Energia».

### **EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, 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 pela ASOSI - Associação Sindical de Trabalhadores do Setor Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa Energia e Minas, SINDEL - Sindicato Nacional da Industria e da Energia e SINERGIA - Sindicato da Energia ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de setembro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 15 de fevereiro de 2016 irá ter lugar a eleição para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA, ASOSI - Associação Sindical de Trabalhadores do Setor Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa Energia e Minas, SINDEL - Sindicato Nacional da Industria e da Energia e SINERGIA - Sindicato da Energia».

**EDP Gás - SGPS, 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 pela ASOSI - Associação Sindical de Trabalhadores do Setor Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa Energia e Minas, SINDEL - Sindicato Nacional da Industria e da Energia e SINERGIA - Sindicato da Energia ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de setembro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa EDP Gás - SGPS, SA:

«Em cumprimento e para efeitos do estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que regulamenta o processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, saúde no trabalho (SST), as estruturas sindicais signatárias, mandatadas pelos abaixo assinados, vêm comunicar que no dia 15 de fevereiro de 2016 irá ter lugar a eleição para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para EDP Gás - SGPS, SA, ASOSI - Associação Sindical de Trabalhadores do Setor Energético e Telecomunicações, FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa Energia e Minas, SINDEL - Sindicato Nacional da Industria e da Energia e SINERGIA - Sindicato da Energia».

**Gráfica Calipolense, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida e recebida na

Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 8 de setembro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gráfica Calipolense, SA:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>a</sup>, com a antecedência exigida do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro que no dia 17 de dezembro de 2015, será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º e 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Empresa: Gráfica Calipolense, SA

Morada: Parque Industrial, lote 10, 7160-999 Vila Viçosa.

(*Seguem-se as assinaturas de 20 trabalhadores*»).

**LIPOR - Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de setembro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na LIPOR - Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto:

«Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 27.º, número 3 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos comunicar a realização dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, no dia 21 de janeiro de 2016, na LIPOR - Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto.

(*Seguem-se as assinaturas de 50 trabalhadores*»).

**II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES****Águas de Paredes, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa, Águas de Paredes, SA, realizada em 17 de setembro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2015.

Efetivos:	BI/CC	Validade
Joaquim António Correia Pinto	11378108	17/6/2019
Suplentes:		
Ezequiel Fernando Barbosa de Sousa	11589637	10/10/2018

Registado em 24 de setembro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 107, a fl. 104 do livro n.º 1.

**Águas de Valongo, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa, Águas de Valongo, SA, realizada em 15 de setembro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2015.

Efetivos:	BI/CC	Validade
Samuel Santos Leite	8738140	6/3/2019
Mário António Rocha Moreira	08411462	28/1/2016
Suplentes:		
Manuel Fernando Rodrigues Moreira	10883085	8/2/2017
Sónia Marisa da Silva Cardoso	11851068	22/3/2017

Registado em 24 de setembro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 108, a fl. 104 do livro n.º 1.

**Câmara Municipal da Póvoa de Varzim - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Póvoa de Varzim, realizada em 16 de setembro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2015.

Efetivos:	BI/CC
Manuel José Dourado Cristelo	08473659
Victor Manuel Castro Ramos	7568787
Pedro Fernando da Silva Moura Azevedo	2862208
Joaquim Correia da Fonseca	08457543
Maria Fátima Fernandes Silva	10419328
Suplentes:	
Manuel Aberto Dinis Ferreira	9977818
Rosa Maria Alves Correia Carvalho	10224908
José Augusto Castro Pinheiro	7430062
Pedro Alexandre Martins Justa	11921541
Maria de Lurdes Gomes Azevedo Franco	086688685

Registado em 22 de setembro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 104, a fl. 104 do livro n.º 1.

**Junta de Freguesia de Campanhã - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Junta de Freguesia de Campanhã, realizada em 18 de setembro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2015.

Efetivos:	BI
Alberto Nunes da Costa	08158918
Suplente:	
Alfredo Faria Ferreira	03009393

Registado em 22 de setembro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 105, a fl. 104 do livro n.º 1.

**PANPOR - Produtos Alimentares, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa, PANPOR - Produtos Alimentares, SA, realizada em 1 de setembro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2015.

Efetivos:  
Dionísio José Terrinca Estevão  
Orlando José Ferreira Inoque  
Fernanda Maria Esteves Silva

Suplentes:  
Alexandre Manuel Gaspar Ribeiro  
Ana Maria Henriques da Silva  
Vera Lúcia da Silva Augusto

Registado em 23 de setembro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 106, a fl. 104 do livro n.º 1.