



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

# ÍNDICE

## Conselho Económico e Social:

### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

## Regulamentação do trabalho:

### Despachos/portarias:

...

### Portarias de condições de trabalho:

...

### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros .....	3537
- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) .....	3538
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) .....	3540
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP .....	3541
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT .....	3542
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal .....	3543

- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal .....	3545
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE .....	3546

**Convenções coletivas:**

- Contrato coletivo entre a Associação de Empresas do Sector de Actividade de Prestação de Serviços de Assistência em Escala ao Transporte Aéreo e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA .....	3549
- Acordo de empresa entre a Carl Zeiss Vision Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras .....	3559
- Contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outros - Integração em níveis de qualificação .....	3561
- Contrato coletivo entre a AOPL - Associação de Operadores do Porto de Lisboa e outras e o Sindicato dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro e Sul de Portugal - Integração em níveis de qualificação .....	3563
- Acordo de empresa entre o Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado - CFPIC e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC e outros - Constituição da comissão paritária .....	3563

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- União dos Sindicatos Independentes - USI - Alteração .....	3565
--	------

**II – Direção:**

- Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP - Eleição .....	3572
- Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER - Eleição .....	3573
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes - Eleição .....	3573

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- APEMETA - Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais - Alteração .....	3574
---	------

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Peugeot Citroën Automóveis Portugal, SA - Eleição .....	3575
- Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos - ERSE - Eleição .....	3575
- Banco BPI, SA - Substituição .....	3575
- CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição .....	3575

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

**I – Convocatórias:**

- FEHST Componentes, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	3576
- SPORVAP - Veículos e Peças, SA - Convocatória .....	3576

**II – Eleição de representantes:**

- Câmara Municipal de Lisboa - Eleição .....	3576
- OTIS Elevadores, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	3577
- SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Eleição .....	3577

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações ..... 3578

**1. Integração de novas qualificações**

...

**2. Integração de UFCD**

...

**3. Alteração de qualificações ..... 3581**

**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@dgers.msess.pt

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

**CC** - Contrato coletivo.

**AC** - Acordo coletivo.

**PCT** - Portaria de condições de trabalho.

**PE** - Portaria de extensão.

**CT** - Comissão técnica.

**DA** - Decisão arbitral.

**AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem, no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos, a uma das atividades industriais ou comerciais de fabricação, projeto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes requereram a extensão das alterações da con-

venção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área de aplicação da convenção, se dediquem à mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

Considerando que no setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis no Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 64 % dos trabalhadores.

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

Segundo os quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, representa um acréscimo nominal de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando que existe no setor de atividade outra convenção coletiva outorgada por diferente associação de empregadores, com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança das extensões anteriores.

Considerando que as anteriores extensões da convenção não se aplicam aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por oposição desta federação, a presente extensão mantém idêntica exclusão.

Considerando ainda que a convenção se aplica em todo o território nacional e que a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego no, uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, nos termos do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem, no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos, a uma das atividades industriais ou comerciais de fabricação, projeto, investigação, engenharia

de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Eléctrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico.

3- A presente extensão não se aplica a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

#### Artigo 2.º

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

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

14 de dezembro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos)**

As alterações dos contratos coletivos entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2016, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exercem no território nacional a atividade de importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e trabalhadores representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das conven-



ções a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área de aplicação das convenções se dediquem à mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, representados e 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, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 63,4 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Embora a convenção abranja o comércio por grosso de produtos químicos e de produtos farmacêuticos, a presente extensão abrange apenas o comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura. Com efeito, a atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos é objeto de convenções próprias, celebradas pela NORQUIFAR e pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Considerando que no mesmo setor de atividade e área geográfica existe regulamentação coletiva própria celebrada pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Neste sentido, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores, não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR.

Considerando ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão das referidas alterações.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2016, na sequência do qual a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas,

Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL deduziu oposição à emissão da portaria de extensão, alegando a existência de contrato coletivo celebrado entre a referida federação sindical e a NORQUIFAR, e que pretende a exclusão do âmbito da extensão dos trabalhadores filiados nas associações sindicais por si representadas. Atendendo ao âmbito da extensão em causa previsto na alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º e que assiste a esta federação sindical a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por ela representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FIEQUIMETAL. Por outro lado, quanto ao âmbito de aplicação previsto na alínea *b)* do número 1 do artigo 1.º clarifica-se que a presente extensão não se aplica aos referidos trabalhadores, em consonância com o princípio da subsidiariedade das portarias de extensão insito no artigo 515.º do Código do Trabalho, o qual exclui automaticamente a aplicação da portaria de extensão às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, não dependendo por isso de norma expressa no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não negocial.

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 das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2016, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

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

14 de dezembro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos)**

As alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2016, abrangem no território do Continente as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que na área da sua aplicação se dediquem à mesma atividade, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, pu-

blicada 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 2014, 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 das estruturas representadas, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 2,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Na área da convenção existem outras convenções celebradas entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis ao comércio grossista de produtos farmacêuticos, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Neste sentido, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores, não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2016, na sequência do qual a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL deduziu oposição à emissão da portaria de extensão, alegando a existência de contrato coletivo celebrado entre a referida federação sindical e a NORQUIFAR, e que pretende a exclusão do âmbito da extensão dos trabalhadores filiados nas associações sindicais por si representadas. Atendendo ao âmbito da extensão em causa previsto na alínea a) do número 1 do artigo 1.º e que assiste a esta federação sindical a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por ela representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FIEQUIMETAL. Por outro lado, quanto ao âmbito de aplicação previsto na alínea b) do número 1 do artigo 1.º clarifica-se que a presente extensão não se aplica aos referidos trabalhadores, em consonância com o princípio da subsidia-



riedade das portarias de extensão ínsito no artigo 515.º do Código do Trabalho, o qual exclui automaticamente a aplicação da portaria de extensão às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, não dependendo por isso de norma expressa no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não negocial.

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 das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 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 NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2016, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a

sua publicação no *Diário da República*.

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

14 de dezembro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2016, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empresas que exercem a sua atividade no setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde, com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, 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 das estruturas representadas, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 3,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

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

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 das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2016, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que desenvolvam a sua atividade no setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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 primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

14 de dezembro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações aos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 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.

14 de dezembro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

#### **Nota justificativa**

As alterações aos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2016, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem a atividades do setor de vestuário, confeção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções aos empregadores que no território nacional se dediquem às mesmas atividades económicas,

não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadro de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através das estruturas representadas, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que as convenções atualizam a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

No setor da indústria de vestuário existem outras convenções coletivas celebradas entre a ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e diversas associações sindicais, pelo que à semelhança das extensões anteriores, que não ofereçam oposição, a presente extensão não se aplica aos empregadores filiados naquela associação de empregadores.

Considerando que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

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

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

Nestes termos, 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 das alterações dos contratos coletivos em causa.

**Projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Em-

prego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2016, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

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

#### Artigo 2.º

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

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

**Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de



janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro 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.

14 de dezembro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

#### Nota justificativa

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2015, abrange no território nacional ou em linhas internacionais as relações de trabalho entre empregadores do setor do transporte público rodoviário de passageiros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes requereram a extensão do referido contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadro de Pessoal de 2014, 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 das estruturas representadas, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor. No entanto, não foi possível efetuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial, porque a convenção concretiza uma alteração na estrutura da tabela salarial da convenção anterior.

As retribuições dos grupos VII e VIII da tabela salarial

para a «Área administrativa» e «Área manutenção» e dos grupos IX e X da tabela salarial para a «Área movimento», constantes do anexo III da convenção são inferiores ao valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

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 contrato coletivo em causa.

#### **Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2015, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de transporte público rodoviário de passageiros e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

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

#### Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

### **Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicados, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2012, e n.º 21, de 8 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 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.

14 de dezembro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

#### **Nota justificativa**

O contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Ali-

mentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicados, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 3, de 22 de janeiro de 2012, e n.º 21, de 8 de junho de 2016, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de restauração ou de bebidas, campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras), casinos e parques de campismo, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

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

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM porquanto, o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequena e médias empresas. Considerando que a alteração do contrato coletivo atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014 a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 2,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Embora as partes as partes signatárias tenham requerido a extensão das alterações do contrato coletivo, a extensão abrange todas as condições de trabalho previstas na convenção, em vigor, uma vez que a revisão global publicada no BTE, n.º 3, de 22 de janeiro de 2012 não foi objeto de extensão.

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

As extensões do contrato coletivo revisto, publicado no BTE n.º 28, de 29 de julho de 2004, com última alteração publicada no mesmo boletim, n.º 24, de 29 de junho de 2008, foram emitidas para as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante apenas para os distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Setúbal e Santarém, com exceção dos concelhos de Mação e

Ourém, atendendo a que as atividades abrangidas eram também reguladas por outras convenções coletivas celebradas pela APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo, pela HRCENTRO - Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, pela AIHSA - Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), com portaria de extensão, cujas áreas tradicionais de influência caracterizavam-se, respetivamente, pelo norte, centro e sul do território do Continente. Atendendo ao referido critério e, ainda, que a HRCENTRO extinguiu-se voluntariamente em 8 de fevereiro de 2013, por fusão na AHRESP, as condições de trabalho previstas na convenção são estendidas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço e, no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

A atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é excluída da presente extensão, uma vez que é abrangida por convenção coletiva específica, outorgada pela AHRESP.

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

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

**Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Be-

bidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicados, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2012, e n.º 21, de 8 de junho de 2016, são estendidas:

a) Nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de restauração ou de bebidas, campos de golfe que não sejam complemento de unidades hoteleiras, casinos e parques de campismo e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) No território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

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

3- O disposto na alínea a) do número 1 não se aplica aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo.

4- A presente portaria não se aplica a cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

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

**Artigo 2.º**

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

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

**Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, publicados, no



*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, e n.º 29, de 29 de julho de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 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.

14 de dezembro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Nota justificativa**

O contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, publicados, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, e n.º 29, de 29 de julho de 2016, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de restauração ou de bebidas, campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras), casinos e parques de campismo, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

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

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM porquanto, o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequena e médias empresas. Considerando que a alteração do contrato coletivo atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014 a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 2,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos níveis I e II da tabela salarial prevista

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

A extensão do contrato coletivo publicado no BTE, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, foi emitida para as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante apenas para os distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Setúbal e Santarém, com exceção dos concelhos de Mação e Ourém, atendendo a que as atividades abrangidas eram também reguladas por outras convenções coletivas celebradas pela APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo, pela HRCENTRO - Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, pela AIHSA - Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), com portaria de extensão, cujas áreas tradicionais de influência caracterizavam-se, respetivamente, pelo norte, centro e sul do território do Continente. Atendendo ao referido critério e, ainda, que a HRCENTRO extinguiu-se voluntariamente em 8 de fevereiro de 2013, por fusão na AHRESP, as condições de trabalho previstas na convenção são estendidas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço e, no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

A atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é excluída da presente extensão, uma vez que é abrangida por convenção coletiva específica, outorgada pela AHRESP.

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

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

### **Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário*

da República, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, publicados, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, e n.º 29, de 29 de julho de 2016, são estendidas:

a) Nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de restauração ou de bebidas, campos de golfe que não sejam complemento de unidades hoteleiras, casinos e parques de campismo e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) No território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores

outorgante que prossigam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

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

3- O disposto na alínea a) do número 1 não se aplica aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo.

4- A presente portaria não se aplica a cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

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

#### Artigo 2.º

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

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

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação de Empresas do Sector de Actividade de Prestação de Serviços de Assistência em Escala ao Transporte Aéreo e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante simplesmente designado também por CCT aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação de Empresas do Sector de Actividade de Prestação de Serviços de Assistência em Escala ao Transporte Aéreo, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, a respectiva portaria de extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de assistência em escala, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3- O âmbito do sector de actividade profissional é o de actividades auxiliares dos transportes aéreos, a que corresponde o CAE n.º 52230.

4- São abrangidos por este CCT todos os trabalhadores que, sem perda de vínculo territorial, se desloquem em serviço ao estrangeiro por prazo igual ou inferior a 90 (noventa) dias.

6- As relações de trabalho entre a empresa e os trabalhadores que se desloquem temporariamente em serviço, por prazo superior a 90 (noventa) dias, reger-se-ão por regulamento próprio.

7- O âmbito profissional é o constante na cláusula 8.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito funcional**

1- O presente CCT será aplicável e obrigatório para todas as empresas, entidades e trabalhadores pertencentes ao sector da assistência em escala, cuja actividade, embora não sendo a actividade principal, consista na prestação de serviços de assistência, seja auto-assistência ou assistência a terceiros, desde que tais serviços sejam entendidos como serviços de assistência em escala nos aeroportos, correspondentes às categorias 1, 2, 3, 4 e 5.

2- As actividades sujeitas às disposições do presente contrato colectivo de trabalho estão listadas no anexo I do Decreto-Lei n.º 275/99, com excepção dos seguintes:

- Serviços de limpeza a aeronaves.

- Abastecimento de combustível e lubrificantes.

- Serviços de manutenção de linha.

- Serviço de catering.

3- Não obstante, se a actividade neste sector criar a necessidade de ampliar a lista de actividades ou incluir qualquer outra actividade excluída, a comissão paritária tem competência para o fazer.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e denúncia**

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de 3 (três) anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A denúncia é feita, por qualquer das partes outorgantes, até ao 90.º (nonagésimo) dia anterior ao termo da vigência previsto no número 1 e acompanhada de uma proposta para negociação.

3- A parte receptora da proposta responde nos 30 (trinta) dias seguintes, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

4- Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, renova-se o presente CCT por prazos sucessivos de um (1) ano até que seja revogado por novo CCT.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Desconto das quotas sindicais**

1- A empresa respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

2- A entrega da quotização sindical deduzida nos termos do número anterior ao sindicato respetivo terá lugar até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Habilitações mínimas**

As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso em qualquer categoria profissional terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Idade mínima de admissão**

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Categorias profissionais: Níveis de enquadramento, definições e conceitos**

Para efeitos do disposto no presente acordo, entende-se por:

- a) Profissão ou categoria profissional: conjunto de funções

que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) Função: conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

c) Tarefa: ação integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente CCT estão enquadrados numa das seguintes categorias profissionais, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das nele previstas:

a) Técnico de tráfego de assistência em escala - TTAE;

b) Operador de assistência em escala - OAE;

c) Técnico de manutenção de equipamentos de assistência e avião - TMEAA.

2- O técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE) é o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento de aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas:

a) Presta assistência, em terra, aos passageiros e respectiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento;

b) Coordena e desenvolve as actividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves;

c) Coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa;

d) Desenvolve as actividades de aceitação e remessa de carga e correio;

e) Envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados.

3- O operador de assistência em escala (OAE) é o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas, desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas:

a) Procede ao carregamento e descarregamento das aeronaves;

b) Presta assistência nos terminais de bagagem, de carga e assistência na placa, controlando, encaminhando e acondicionando as bagagens carga e correio;

c) Conduz e opera equipamentos de assistência ao avião;

d) Pode conduzir veículos dentro do perímetro do aeroporto, nomeadamente, transporte de passageiros e procede ao reboque de aviões.

4- O técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião (TMEAA) é o profissional que executa trabalhos de ensaio operacional e funcional dos equipamentos, com

vista à confirmação de avarias e detecção de anomalias e sua recuperação, bem como a preparação de trabalho de actividades e de matérias da área em que se encontra inserido, desempenhando funções no âmbito da manutenção dos equipamentos de assistência ao avião, seguindo processos tecnológicos, para os quais está qualificado e, nomeadamente, as seguintes tarefas:

a) Reparação de unidades;

b) Instalação, conservação, pintura e manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos e electrónicos;

c) Manutenção preventiva e curativa das unidades do equipamento de terra e seus acessórios mecânicos, hidráulicos e pneumáticos;

d) Reparação, montagem e modificação de estruturas de unidades, conjuntos mecânicos e restante material de equipamento de terra;

e) Assegura a manutenção diária dos equipamentos e ferramentas que utiliza no exercício da sua actividade profissional;

f) Planeamento, programação e controlo de produção.

5- O TMEAA deverá ter competências para intervir nas seguintes áreas, desempenhando as tarefas correspondentes:

a) Estruturas - manufactura, desmonta, monta e repara peças de estruturas e outros componentes afins de viaturas; dá ou devolve a forma requerida às chapas e estruturas trabalhadas; ajusta, monta, elimina empenos e regulariza as respectivas superfícies trabalhadas.

b) Executa trabalhos de soldadura, de corte e de recuperação de superfícies por metalização em materiais diversos, de acordo com as especificações requeridas nos equipamentos de assistência a avião.

c) Electricidade - executa trabalhos de instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de circuitos eléctricos e electrónicos nos equipamentos de assistência a avião e seus acessórios.

d) Mecânica - executa trabalhos de manufactura, instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de equipamentos de assistência a avião e seus acessórios.

e) Pintura - executa trabalhos de preparação e pintura na estrutura e acessórios de equipamentos de assistência a avião.

f) Preparação/Planeamento - Executa tarefas inerentes aos processos de aquisição de equipamento, material, produtos e serviços; à preparação e gestão de materiais e ferramentas, aos métodos e preparação do trabalho e ao planeamento e controlo dos trabalhos de manutenção de assistência a avião.

g) Torneiro mecânico - Opera com tornos mecânicos de acordo com especificações requeridas para execução de trabalhos de precisão na manufactura, recuperação e modificação ferramentas, componentes em equipamentos de assistência a avião.

6- Poderão ser criadas outras categorias profissionais, que se considerarão parte integrante do presente CCT.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Retribuição base mínima

1- A retribuição base mínima nas categorias constantes neste CCT será a seguinte, salvo disposição mais favorável em IRCT próprio:



OAE		
	Tempo permanência	RRM
Iniciado	6 meses	550 €
Escala 1	12 meses	580 €
Escala 2		623 €

TMEAA		
	Tempo permanência	RRM
Iniciado	6 meses	540 €
Escala 1	12 meses	570 €
Escala 2		620 €

TTAE		
	Tempo permanência	RRM
Iniciado	6 meses	650 €
Escala 1	12 meses	680 €
Escala 2		730 €

2- Assim, de acordo com as tabelas supra, a retribuição base mínima, respeitará as seguintes regras:

- a) OAE
- i) O ingresso na carreira profissional de OAE é feito para o estágio de iniciado, que terá a duração de 6 meses, com a retribuição base mínima de 550 €.
- ii) Concluído o estágio de iniciado (6 meses), o OAE será enquadrado no escala 1, com a retribuição base mínima de 580 €.
- iii) Após 12 meses de permanência no escala 1, o OAE será enquadrado no escala 2, com a retribuição base mínima de 623 €.
- b) TMEAA
- i) O ingresso na carreira profissional de TMEAA é feito para o estágio de iniciado, que terá a duração de 6 meses, com a retribuição base mínima de 540 €.
- ii) Concluído o estágio de iniciado (6 meses), o TMEAA será enquadrado no escala 1, com a retribuição base mínima de 570 €.
- iii) Após 12 meses de permanência no escala 1, o TMEAA será enquadrado no escala 2, com a retribuição base mínima de 620 €.
- c) TTAE
- i) O ingresso na carreira profissional de TTAE é feito para o estágio de iniciado, que terá a duração de 6 meses, com a retribuição base mínima de 650 €.
- ii) Concluído o estágio de iniciado (6 meses), o TTAE será enquadrado no escala 1, com a retribuição base mínima de 680 €.
- iii) Após 12 meses de permanência no escala 1, o TTAE será enquadrado no escala 2, com a retribuição base mínima de 730 €.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

Mudança de categoria profissional

1- Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações pro-

fissionais ou escolares que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria profissional que pretenda ocupar.

2- No caso de mudança de categoria profissional, a integração profissional e salarial será feita no grau inicial da nova categoria, salvo se a mudança ocorrer entre categorias profissionais com afinidade funcional que permita a consideração de tempo de serviço prestado na categoria anterior para efeitos de integração profissional e salarial na nova categoria profissional; ocorrendo dúvidas sobre a existência, ou não, de afinidade funcional, a questão poderá ser apreciada em comissão paritária.

3- No caso de o trabalhador auferir já remuneração base superior à do escala ou grau inicial da nova categoria, manterá essa remuneração enquanto ela for superior à que corresponde à evolução na nova categoria.

4- As regras enunciadas nos números 2 e 3 anteriores poderão não ser aplicadas quando, sob proposta da hierarquia, fundamentada na avaliação técnico-profissional e no desempenho e potencial do trabalhador, for decidida a atribuição de remuneração de base mais elevada.

5- A produção de efeitos reportar-se-á sempre ao primeiro dia do mês seguinte ao da decisão.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

Local de trabalho. Transferência

- 1- Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da empresa em cada cidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem.
- 2- A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poderá ter lugar nos casos e nas condições previstas na lei e será fundamentada, pela empresa, sempre que tal seja solicitado.
- 3- Deverão ser viabilizadas as transferências aos trabalhadores, sempre que:
- a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da empresa;
- b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.
- 4- De acordo com o disposto na lei, os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

Efeitos da transferência

- 1- Da transferência de local de trabalho não pode resultar diminuição ou eliminação de direitos, nos termos do presente CCT.
- 2- Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo do trabalhador:
- a) Atribuição definitiva de atividade não compreendida na categoria profissional do transferido;
- b) Diminuição de retribuição.
- 3- Quando aos serviços desempenhados ao abrigo da

transferência corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- A empresa custeará as despesas do trabalhador decorrentes da transferência, quando esta transferência for da iniciativa da empresa.

5- Quando a transferência seja do interesse da empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito a:

a) Concessão de 5 dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada;

b) Transporte do trabalhador, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Atividade dos trabalhadores

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes na cláusula 8.<sup>a</sup>

2- O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes à categoria profissional posuída, sem prejuízo do disposto em IRCT próprio.

3- Nos casos previstos na lei e quando o interesse da empresa o exija e a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não for possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá o mesmo ser temporariamente ocupado em outras funções não compreendidas no objeto do contrato de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá de imediato direito a esse tratamento.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Uniformes e equipamentos de trabalho

1- A empresa poderá exigir o uso de uniformes para o exercício de quaisquer funções quando o julgar conveniente e de acordo com as normas por ela definidas.

2- Os uniformes cuja utilização seja exigida pela empresa serão sempre fornecidos a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamento de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da empresa e que lhes estejam afetos para uso profissional individual.

4- Para cumprimento do disposto no número anterior, a empresa garantirá as condições de organização de trabalho e de segurança adequado.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

Os passaportes, vistos, certificados de vacinação e outros documentos impostos diretamente pela prestação de serviço à empresa, bem como as licenças que sejam exigidas por lei,

serão custeados pela empresa, que se possível também os obterá e revalidará, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Proteção em casos de pirataria e sabotagem

1- Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de atos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção, devendo a empresa empreender todas as diligências para a libertação e repatriamento, suportando as respetivas despesas.

2- Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência.

3- Os trabalhadores que voluntariamente prestem colaboração às entidades encarregadas da deteção de engenhos explosivos ou efetuem quaisquer serviços dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência, ficam cobertos por um seguro, contratado pela empresa.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora da base

1- Nas deslocações em serviço, o direito a ajudas de custo inicia-se com a partida da base e termina com a chegada, após a viagem de regresso à mesma.

2- O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

3- O cômputo e remuneração das horas extraordinárias, quando aplicável, dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e remuneração das horas extraordinárias dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.

4- O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

5- Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos ou pagos pela empresa.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal/Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho diário será de 7 horas e 30 minutos e 37 horas e 30 minutos semanais.

2- Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (acordo de empresa), o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário estabelecido no número 1 do artigo anterior pode ser aumentado, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Em virtude da realidade própria de cada aeroporto, podem ser protocoladas condições de prestação de trabalho específicas, designadamente em aeroportos de menor dimensão.



#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Definições

1- Dia de trabalho - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída, constantes do horário de trabalho respetivo.

2- Dia útil - É o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos neste CCT.

3- Descanso semanal - É o constituído por:

a) Domingo, nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4- Descanso complementar - É o constituído por:

a) Sábado ou domingo, nos horários regulares, salvo outra disposição em IRCT próprio;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

5- Turno - É constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos.

6- Ciclo de rotação - É a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

7- Considera-se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal ou ao descanso complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de 3 horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Intervalos de refeição e de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora, nem superior a duas horas, para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar; de trinta minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2- As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efetivamente prestadas mais de 6 horas consecutivas de trabalho. O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a sessenta minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

3- O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de 11 horas.

4- Quando exista trabalho suplementar em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho.

5- Quando o trabalho suplementar se situe para além das 0h00 o trabalhador só retomar o serviço após um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho; a retoma do serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horários de turnos

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os

limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.

2- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso.

4- Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

5- São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que solicitada com quarenta e oito horas de antecedência, e seja respeitado o período mínimo de descanso de 11 horas entre dois dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais do que 5 dias de trabalho consecutivos.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição inferiores a 60 minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

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

3- Não estão sujeitas à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

4- A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de 15 minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando autorizadas pela empresa, determinarão o pagamento de:

a) 1/2 hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os 16 e os 40 minutos.

b) 1 hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os 41 e os 60 minutos.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho em feriados

1- A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

2- Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efetiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.

3- Até 15 dias antes da ocorrência de um feriado, a empresa publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

4- Por razões decorrentes de alteração das cargas de traba-

lho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 72 horas antes da ocorrência do feriado.

5- Sempre que adequado serão estabelecidas escalas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Dia de descanso complementar**

Sempre que tal seja compatível com as exigências de funcionamento dos serviços e com a adequação dos recursos disponíveis o dia de descanso complementar será fixado imediatamente antes ou após o dia de descanso semanal obrigatório.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho**

1- A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

2- Salvo impossibilidade, por urgência da elaboração dos horários, a empresa consultará as organizações representativas dos trabalhadores interessados previamente à elaboração dos horários, expondo as razões justificativas desses horários, e ponderará as observações que sejam expressas por essas organizações.

3- Tendo lugar a consulta prevista no número anterior, o prazo de 15 dias estabelecidos na lei para a resposta à consulta subsequente, prevista no número 1, não será superior a 8 dias.

4- Uma vez elaborados os horários de trabalho, se em resposta à consulta referida no número 1 for recebido parecer negativo, fundamentado e escrito, a empresa analisará esse parecer com as organizações representativas dos trabalhadores interessados, só efetivando a aplicação dos horários, de acordo com o que for concluído, após essa última diligência de esclarecimento e de consenso.

5- Sem prejuízo dos prazos estabelecidos na lei e neste acordo, se por motivo de inadiabilidade da aplicação dos horários não for possível efetivar a diligência prevista no número anterior, ela deverá ter lugar logo que possível, podendo, se for caso disso, proceder-se à alteração dos horários estabelecidos, sem necessidade de qualquer outro procedimento.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Mapas de horário de trabalho**

1- Os mapas de horário de trabalho devem ser afixados em todos os locais de trabalho, de forma bem visível, e deles devem constar obrigatoriamente:

- a) Nome dos trabalhadores abrangidos;
- b) Horas de início e termo do trabalho;
- c) Intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido na cláusula 27.<sup>a</sup>;
- d) Dias de descanso semanal e de descanso complementar,

identificados;

- e) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
- f) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou nos IRCT.

2- Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula 25.<sup>a</sup>

3- Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações devem ser afixados com antecedência não inferior a 5 dias em relação à data do início da aplicação dos horários ou das suas alterações.

4- Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho aos Sindicatos que representam os trabalhadores abrangidos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Horas de refeição**

1- Os períodos dentro dos quais deverão ser tomadas as refeições e que constarão dos horários de trabalho, poderão ter as amplitudes seguintes:

- a) Pequeno-almoço - entre as 6h30 e as 9h30;
- b) Almoço - entre as 11h00 e as 15h00;
- c) Jantar - entre as 18h30 e as 22h00;
- d) Ceia - entre as 0h00 e as 5h00.

2- Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

3- Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no número 1, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Flexibilidade e tolerância**

Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática do horário flexível nas entradas de cada período de trabalho, com a amplitude e nas condições que forem em cada momento determinadas pela empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Cursos de formação profissional**

1- A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional com vista à melhoria e à atualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente no âmbito das carreiras específicas da atualização e reconversão profissionais e da higiene e segurança no local de trabalho.

2- A seleção para a frequência dos cursos deverá ter lugar por critérios objetivos que assegurem as necessidades da empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.

3- O tempo despendido nos cursos de formação profissio-

nal cuja frequência seja imposta pela empresa será considerado como de trabalho.

4- O tempo despendido na frequência de cursos de formação previstos no número anterior não deverá exceder o período normal de trabalho diário e semanal, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

5- O tempo considerado como de trabalho nos termos do número 3 será sempre equiparado a tempo de trabalho normal.

6- Desde que o interesse da empresa e o aproveitamento da formação o aconselhe, poderá ser mudado o horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

7- Se da mudança de horário resultar alteração dos dias de descanso, o trabalhador tem direito a gozar dias de descanso compensatórios.

8- É permitida a prestação de trabalho, correspondente ao posto de trabalho normal, em concomitância com ações de formação; a prestação de trabalho que, somada ao tempo de formação, ultrapassar os limites da duração do período normal do trabalho, não será remunerada como trabalho suplementar até 2 horas.

9- Quando, devido à frequência de ações de formação, nos termos do número 8, ocorram alterações do horário de turnos, deve ser contabilizado o trabalho noturno que o trabalhador deixe de prestar por causa dessa alteração.

10- Antes e após um período de formação profissional a tempo inteiro, deve ser garantido e observado um repouso mínimo de, pelo menos, 11 horas. A retoma ao serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo deste repouso mínimo.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Dias de descanso**

Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso, sendo um de descanso complementar e outro de descanso semanal.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Feriados**

São feriados obrigatórios os previstos na lei, e ainda os seguintes:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Feriado municipal do local habitual de trabalho;
- c) Os que, na legislação regional aplicável, sejam observados nas Regiões Autónomas como feriados próprios.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Períodos de férias**

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 26 (vinte e seis) úteis, não considerando os dias de descanso nem os feriados, condicionado pela assiduidade nos termos do número seguinte. O período anual de férias terá a duração mínima de 23 (vinte e três) dias úteis.

2- A duração do período de 26 dias de férias será reduzida, em função da falta de assiduidade do trabalhador, no ano a que as férias se reportam, na seguinte medida:

- a) Redução de 1 (um) dia de férias, se tiver registado 13 (12+1) faltas justificadas;
- b) Redução de 2 (dois) dias de férias, se tiver registado 14 (12+2) faltas justificadas;
- c) Redução de 3 (três) dias de férias, se tiver registado 15 (12+3 ou mais) ou mais faltas justificadas;
- d) Qualquer falta injustificada determinará a perda de três dias de férias.

3- As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais do que um período, de acordo com a lei.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Processamento de marcação de férias**

1- A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a empresa e o trabalhador com observância do disposto nos números seguintes.

2- A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

	1.ª quinzena (por dia)	2.ª quinzena (por dia)
Julho e Agosto	12	12
Setembro	10	6
Junho	4	8
Dezembro	2	8
Abril, Maio e Outubro	4	4
Janeiro, Fevereiro, Março e Novembro	1	1

\* No período da Páscoa, uma semana, a pontuação a atribuir será de 8 pontos.

3- Na marcação das férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

- a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;
- c) Os trabalhadores que ingressarem na empresa adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;
- d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;
- e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à empresa, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;
- f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos traba-

lhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;

g) Anualmente, e antes de 1 de Dezembro, a empresa publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;

h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão paritária.

4- Na falta de acordo, a empresa fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de Maio e 31 de Outubro e ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

5- Para efeitos de planeamento das férias, nos casos em que o dia de descanso semanal e o dia de descanso complementar não sejam fixos, serão contados como dias úteis os dias de 2.ª a 6.ª feira, com exclusão dos feriados; não são considerados dias úteis o sábado, o domingo e os feriados.

6- Se entre o momento da marcação das férias e o do respetivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno.

7- Uma vez fixado o período de férias, com data de início e data de fim, durante o qual o trabalhador estará de férias será feita a contagem definitiva dos dias úteis, sendo apenas considerados úteis os dias em que pelo horário aplicável o trabalhador estaria ao serviço.

8- Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 31 de Março do ano seguinte.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito a remuneração especial, nos seguintes termos:

a) 50 % (coef. 1,5) da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % (coef. 1,75) da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, em dias de descanso complementar e em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 100 % (coef. 2.).

3- Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar, ou de dias feriados será sempre remunerado com o acréscimo de 100 % (coef. 2.).

4- Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite máximo anual fixado na lei, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respetiva prestação.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

1- Sendo a actividade de assistência em escala caracterizada por períodos de funcionamento que ultrapassam os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.

2- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho nocturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um subsídio de turnos cujo

montante varia em função do número e da amplitude de turnos adoptado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

3- O subsídio referido no número anterior varia consoante a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período noturno:

a) Horários com amplitude de 24 horas - valor mínimo de 159 €, sem prejuízo do disposto em IRCT próprio.

b) Horários com amplitude igual ou inferior a 12 horas - valor mínimo de 71 €, sem prejuízo do disposto em IRCT próprio.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição, nos termos do IRCT aplicável.

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do maior período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respetivo gozo.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal, de montante igual ao da sua retribuição, nos termos do IRCT aplicável, a pagar até 15 de Dezembro.

2- Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a empresa complementarará o mesmo nos termos e condições estabelecidos no número 1 da cláusula 42.<sup>a</sup>

3- No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- A empresa assegurará serviços de saúde ocupacional, que garantirão as atividades de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2- Os serviços médicos têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- A empresa assegurará, permanentemente, em condições de atuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas suas instalações, do Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Competência dos médicos de trabalho

1- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:



a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os trabalhadores expostos a riscos específicos e os que trabalhem em regime de turnos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;

b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;

c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

d) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;

e) Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, esta assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando conselhos, sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;

g) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos trabalhadores e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das atividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;

h) Tornar efetiva a proteção de todo o pessoal da empresa contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários.

2- Em cumprimento do disposto na alínea a) do número 1 serão realizados anualmente exames médicos aos trabalhadores com idade superior a 45 anos e de dois em dois anos aos demais trabalhadores.

3- Sempre que necessário, conforme avaliação dos serviços médicos, os exames periódicos especiais previstos na alínea a) do número 1 serão realizados mensalmente.

4- Os exames médicos periódicos têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde.

5- O médico do trabalho, sempre que a saúde do trabalhador o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Exclusão de competência dos médicos de trabalho

No âmbito das suas atividades na empresa, os médicos do trabalho não intervirão:

a) Na fiscalização das ausências dos trabalhadores, independentemente do motivo que as determinou;

b) Como peritos ou testemunhas da empresa em processos judiciais dos casos suscetíveis de determinar indemnização aos trabalhadores, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no trabalho

1- Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a segurança e saúde nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.

2- Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento é criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, integrada por representantes da empresa e das associações representativas dos trabalhadores.

3- Até que seja alterado, por acordo, mantém-se em vigor o atual regimento de funcionamento da comissão prevista no número anterior em vigor.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Proteção na doença e acidentes

1- A empresa tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente quando em deslocação em serviço até 90 dias, desde que, ou na medida em que não exista cobertura da Segurança Social.

2- No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a empresa pagará, durante o período previsto no número 1, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Proteção na invalidez

1- Se o trabalhador ficar afetado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria, poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data da alta, por ocupação em atividade que a empresa considere compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afetado.

2- O contrato de trabalho caduca quando for concedida a reforma por invalidez, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respetivo requerimento.

3- Na hipótese de a incapacidade a que se refere o número 1 resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, esta colocá-lo-á no ponto da tabela salarial correspondente ao seu vencimento base ou no imediatamente superior, na falta de correspondência, mantendo-se o valor das anuidades vencidas.

4- Na hipótese de a incapacidade não resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, o trabalhador, para efeitos de evolução futura, considerar-se-á como incluído na posição inicial da nova categoria profissional.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis pela empresa, no

exercício do poder disciplinar que a lei lhe reconhece são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 12 dias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 24 dias;
- e) Despedimento com justa causa.

2- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 60 dias.

3- De acordo com o disposto na lei, sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador, este terá direito em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Retribuição em caso de morte de trabalhador**

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Aplicação da convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento**

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, a presente convenção coletiva de trabalho, que vincula o transmitente, é aplicável ao adquirente até ao termo do respetivo prazo de vigência ou no mínimo durante 12 meses a contar da transmissão, salvo se entretanto outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

2- O disposto no número anterior é aplicável a transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica.

3- Sem prejuízo da aplicação do regime previsto nos números anteriores à transmissão de unidade económica conceptualmente identificável pela respetiva autonomização, as partes do presente CCT comprometem-se a acordar na definição dos indícios que correspondam à presunção de existência de unidade económica.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1- A associação de empregadores e os sindicatos outorgantes deste CCT constituirão uma comissão paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo e dos regulamentos que vierem a ser criados ou modificados.

2- A comissão paritária será constituída por 2 elementos efectivos e um suplente de cada um dos sindicatos outorgantes e por número igual por parte da associação de empregadores.

3- A comissão paritária reunirá a pedido de qualquer das

partes num prazo de 15 dias. Pode ser estabelecido outro prazo desde que aceite por ambas as partes.

4- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

5- Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

6- A comissão paritária tem competência para criar novas profissões/categorias profissionais, definir as respetivas funções e fazer o seu enquadramento, desde que aprovadas por unanimidade.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8- O tempo utilizado em reuniões da comissão paritária é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de serviço e não será descontado em quaisquer créditos de tempo a que os participantes da comissão tenham direito.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da aplicação do presente CCT**

Em virtude do período normal de trabalho constante deste CCT ser de 37 horas e 30 minutos, nos casos em que se verifique um aumento do período normal de trabalho para esta carga horária, será esse acréscimo remunerado proporcionalmente de acordo com o valor hora.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Articulação entre convenções colectivas**

1- Não obstante a entrada em vigor deste CCT, mantém-se também em vigor toda a regulamentação colectiva de trabalho, relativamente às partes outorgantes e aos trabalhadores abrangidos, nomeadamente:

a) O AE celebrado entre a SpdH e o SIMA (Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins), o SINTAC (Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil), o SITAVA (Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos) e o SQAC (Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2012.

b) O AE celebrado entre a SATA AIR AÇORES, SITAVA, SITEMA e Outro, publicado no Jornal Oficial, IV série, n.º 22, de 5 de Dezembro de 1996, com alterações publicadas no Jornal Oficial, IV série, n.º 4, de 27 de Março de 1997, Jornal Oficial, IV série, n.º 7, de 17 de Maio de 2001 e Jornal Oficial, IV série, n.º 17, de 25 de Novembro de 2004, com acordo de adesão do SINTAC, conforme publicação no Jornal Oficial, II série, n.º 28, de 10 de Fevereiro de 2014.

2- Os acordos de empresa referidos no número anterior afastam a aplicação do presente CCT quanto às matérias neles expressamente previstas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Princípio do tratamento mais favorável**

Este CCT é globalmente mais favorável do que todos os



instrumentos que tenham regulado ou regulem as mesmas matérias, sem prejuízo no disposto na cláusula 49.<sup>a</sup>

As partes declaram que o presente CCT irá abranger duas empresas e cerca de 1198 (mil cento e noventa e oito) trabalhadores.

O presente CCT é celebrado, em Lisboa, a 6 de Dezembro de 2016, por:

Pela Associação de Empresas do Sector de Actividade de Prestação de Serviços de Assistência em Escala ao Transporte Aéreo:

*António Guilhermino Rodrigues*, na qualidade de presidente da direcção da associação.

*Paulo Simão Carvalho de Borba Menezes*, na qualidade de vice-presidente da direcção da associação.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

*Armando Paulo Fernandes Guedes Costa*, na qualidade de dirigente do SITAVA.

*Fernando José Miguel Pereira Henriques*, na qualidade de dirigente do SITAVA.

*Nuno Miguel Figueiredo de Sousa*, na qualidade de dirigente do SITAVA.

Depositado em 16 de dezembro de 2016, a fl. 8 do livro n.º 12, com o n.º 178/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Carl Zeiss Vision Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras**

### **Cláusula prévia**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2015, apenas nas matérias agora revistas.

### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

#### **Área e âmbito**

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Carl Zeiss Vision Portugal, SA, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de lentes ópticas e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Lisboa, Porto e Setúbal.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 132 trabalhadores.

5- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» as mesmas devem ser entendidas como aplicáveis a ambos os sexos.

### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

#### **Vigência e denúncia**

1- ...

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados de 1 de Abril de 2016 a 31 de Março de 2017 e serão revistas anualmente.

3- ...

4- ...

5- ...

6- ...

7- ...

8- ...

9- ...

10- ...

11- ...

### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

#### **Trabalho por turnos**

1- ...

2- ...

3- ...

4- ...

5- Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

a) Três turnos laboração contínua - acréscimo de 22,5 % (o valor a vigorar nesta vigência - 170,59 €);

b) Três turnos com folga fixa - acréscimo de 18,75 % (o valor a vigorar nesta vigência - 142,14 €);

c) Dois turnos com folga alternada - acréscimo de 15 % (o valor a vigorar nesta vigência - 113,79 €);

d) Dois turnos com folga fixa - acréscimo de 12,5 % (o valor a vigorar nesta vigência - 94,79 €).

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo III do anexo IV.

6- ...

7- ...

8- ...

9- ...

10- ...

11- ...

12- ...

13- ...

14- ...

### **ANEXO III**

#### **Enquadramentos**

Grupo I

Chefe de serviços

Contabilista

Grupo I-A

Adjunto de chefe de serviços

Grupo II

Caixeiro encarregado

Chefe de secção

Chefe de vendas

Encarregado geral

Secretário de administração

Vendedor especializado

Grupo III

Escriturário do serviço de pessoal

Instrumentista de controlo industrial

Secretário de direcção

Subchefe de secção

Grupo IV

Caixeiro de balcão mais de três anos

Controlista de armazém de óptica

Escriturário com mais de três anos

Motorista de pesados

Oficial electricista com mais de três anos

Prospector de vendas

Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>

Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>

Grupo V

Agente de serviços de planeamento e armazém

Caixeiro de balcão de dois a três anos

Cobrador

Escriturário de dois a três anos

Motorista de ligeiros

Grupo VI

Oficial electricista até três anos

Operador de máquinas de vácuo

Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

Grupo VII

Agente de serviços de atendimento a clientes

Ajudante de motorista

Caixeiro de balcão até dois anos

Controlador de qualidade

Escriturário até dois anos

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas

Operador de máquinas de receituário

Grupo VIII

Colorizador de lentes

Fiel de armazém

Telefonista

Grupo IX

Auxiliar de planeamento

Empregado de serviços externos

Estagiário de escritório do 3.º ano

Examinador de superfícies

Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

Grupo X

Controlador de potências

Guarda

Grupo XI

Auxiliar de armazém

Caixeiro ajudante do 2.º ano

Estagiário de escritório do 2.º ano

Grupo XII

Estagiário de escritório do 1.º ano

Pré-oficial electricista do 2.º ano

Verificador conferente de lentes

Verificador de superfícies

Grupo XIII

Praticante do 2.º ano (produção)

Praticante operador de máquinas de vácuo do 2.º ano

Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo XIV

Ajudante de oficial electricista

Caixeiro-ajudante do 1.º ano

Embalador

Empregada de limpeza

Grupo XV

Aprendiz electricista

Praticante caixeiro

Servente/estafeta

Praticante operador de máquinas de vácuo do 1.º ano

Praticante do 1.º ano (produção)

ANEXO IV

**Tabela salarial**

Grupos	Vencimento (euros)
1	951,89
1-A	869,80
2	793,50
3	757,43
4	722,38
5	695,55
6	686,21
7	655,73
8	641,30
9	623,32
10	610,01
11	591,11
12	571,60
13	562,56
14	557,17
15	553,82

Lisboa, 19 de Setembro de 2016.

Carl Zeiss Vision Portugal, SA:

*Carlos Manuel Gomes Ramada*, na qualidade de administrador.

*Gonçalo Francisco Patrício Empis*, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Pedro Manuel Pereira Milheiro*, na qualidade de mandatário.

*Luís Miguel Moreira Lopes*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM, representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 16 de dezembro de 2016, a fl. 7 do livro n.º 12, com o n.º 177/2016, 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 FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outros - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2016.

### 1- Quadros superiores

Analista informático  
Chefia de nível I (químico)  
Chefe de serviços (1.º escalão)  
Chefe de serviços (2.º escalão)  
Economistas (níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6)  
Engenheiros (níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6)  
Técnico industrial de organização e gestão (1.º escalão)  
Técnico industrial de organização e gestão (2.º escalão)

### 2- Quadros médios

#### 2.1- Técnicos administrativos

Chefe de secção  
Técnico de contabilidade (1.º escalão)  
Técnico de contabilidade (2.º escalão)  
Técnico de informática

Técnico de secretariado (1.º escalão)

#### 2.2- Técnicos de produção e outros

Analista-chefe (químico)  
Chefe de vendas  
Chefia de nível II (químico)  
Desenhador projetista  
Supervisor naval  
Técnico de embalagem (químico)  
Técnico de qualidade (1.º escalão)  
Técnico de maquinaria e programação assistida  
Técnico de planeamento industrial (1.º escalão)  
Técnico de produção (1.º escalão)  
Técnico de produção (2.º escalão)  
Técnico de segurança, higiene e ambiente

#### 3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Chefia de nível III (químico)  
Chefe de linha de montagem  
Chefe de movimento  
Encarregado

#### 4- Profissionais altamente qualificados

##### 4.1- Administrativos, comércio e outros

Bombeiro naval (1.º escalão)  
Bombeiro naval (2.º escalão)  
Mergulhador (1.º escalão)  
Operador informático (1.º escalão)  
Técnico administrativo  
Técnico comercial e marketing (1.º escalão)  
Técnico de secretariado (2.º escalão)

##### 4.2- Produção

Analista (químico) (1.º escalão)  
Chefe de equipa  
Chefia de nível IV (químico)  
Desenhador (1.º escalão)  
Especialista (químico)  
Soldador MIG/MAG (1.º escalão)  
Soldador TIG (1.º escalão)  
Técnico de qualidade (2.º escalão)  
Técnico de eletrónica  
Técnico de produção (3.º escalão)  
Técnico de logística industrial (1.º escalão)  
Técnico de manutenção eletromecânica (1.º escalão)  
Técnico de planeamento industrial (2.º escalão)

#### 5- Profissionais qualificados

##### 5.1- Administrativos

Assistente administrativo (1.º escalão)  
Assistente administrativo (2.º escalão)  
Operador informático (2.º escalão)

##### 5.2- Comércio

Caixeiro (1.º escalão)  
Técnico comercial e marketing (2.º escalão)

##### 5.3- Produção

Abastecedor (1.º escalão)  
Afinador de máquinas (1.º escalão)

Afinador de máquinas (2.º escalão)  
Analista (químico) (2.º escalão)  
Assistente de logística industrial (1.º escalão)  
Assistente de logística industrial (2.º escalão)  
Assistente de manutenção eletromecânica (1.º escalão)  
Assistente de manutenção eletromecânica (2.º escalão)  
Assistente de qualidade (1.º escalão)  
Assistente de qualidade (2.º escalão)  
Assistente de produção (1.º escalão)  
Assistente de produção (2.º escalão)  
Calafate (1.º escalão)  
Calafate (2.º escalão)  
Carpinteiro (1.º escalão)  
Carpinteiro (2.º escalão)  
Controlador de qualidade (mais de um ano)  
Desenhador (2.º escalão)  
Desenhador (3.º escalão)  
Doqueiro (1.º escalão)  
Doqueiro (2.º escalão)  
Eletricista (1.º escalão)  
Eletricista (2.º escalão)  
Especializado (químico)  
Estofador (1.º escalão)  
Estofador (2.º escalão)  
Foguetiro (1.º escalão)  
Foguetiro (2.º escalão)  
Fornheiro (1.º escalão)  
Fornheiro (2.º escalão)  
Fundidor/moldador (1.º escalão)  
Fundidor/moldador (2.º escalão)  
Gravador (1.º escalão)  
Gravador (2.º escalão)  
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (1.º escalão)  
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (2.º escalão)  
Laminador (1.º escalão)  
Levantador de peças fundidas (1.º escalão)  
Marcador maçariqueiro (1.º escalão)  
Marcador maçariqueiro (2.º escalão)  
Mecânico (1.º escalão)  
Mecânico (2.º escalão)  
Moldador/modelador (1.º escalão)  
Moldador/modelador (2.º escalão)  
Montador (1.º escalão)  
Montador de andaimes da indústria naval (1.º escalão)  
Montador de andaimes da indústria naval (2.º escalão)  
Operador de limpezas industriais (1.º escalão)  
Operador de limpezas industriais (2.º escalão)  
Operador de máquinas qualificado (1.º escalão)  
Operador de máquinas ferramentas (1.º escalão)  
Operador de máquinas ferramentas (2.º escalão)  
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (1.º escalão)  
Pintor (1.º escalão)  
Pintor (2.º escalão)  
Polidor (1.º escalão)  
Polidor (2.º escalão)

Preparador de eletrodos (1.º escalão)  
Semiespecializado (químico)  
Serralheiro de construção de estruturas metálicas (1.º escalão)  
Serralheiro de construção de estruturas metálicas (2.º escalão)  
Serralheiro mecânico (1.º escalão)  
Serralheiro mecânico (2.º escalão)  
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (1.º escalão)  
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (2.º escalão)  
Serralheiro naval (1.º escalão)  
Serralheiro naval (2.º escalão)  
Soldador MIG/MAG (2.º escalão)  
Soldador TIG (2.º escalão)  
Soldador SER (111) (1.º escalão)  
Soldador SER (111) (2.º escalão)  
Soldador OXI-GÁS (1.º escalão)  
Soldador OXI-GÁS (2.º escalão)  
Técnico de logística industrial (2.º escalão)  
Técnico de manutenção eletromecânica (2.º escalão)  
Técnico de manutenção eletromecânica (3.º escalão)  
Técnico de planeamento industrial (3.º escalão)  
Vazador (1.º escalão)

#### 5.4- Outros

Bombeiro naval (3.º escalão)  
Marinheiro (1.º escalão)  
Marinheiro (2.º escalão)  
Mergulhador (2.º escalão)  
Motorista (1.º escalão)  
Motorista (2.º escalão)

#### 6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

##### 6.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo (3.º escalão)  
Caixeiro (2.º escalão)  
Caixeiro (3.º escalão)  
Guarda  
Marinheiro (3.º escalão)  
Trabalhador de serviços externos (estafeta)

##### 6.2- Produção

Abastecedor (1.º escalão)  
Abastecedor (2.º escalão)  
Afinador de máquinas (3.º escalão)  
Analista (químico) (3.º escalão)  
Arameiro (1.º escalão)  
Arameiro (2.º escalão)  
Assistente de logística industrial (3.º escalão)  
Assistente de manutenção eletromecânica (3.º escalão)  
Assistente de produção (3.º escalão)  
Assistente de qualidade (3.º escalão)  
Auxiliar de produção (químico)  
Calafate (3.º escalão)  
Carpinteiro (3.º escalão)  
Controlador de qualidade (até um ano)  
Detetor de defeitos de fabrico (1.º escalão)  
Detetor de defeitos de fabrico (2.º escalão)  
Doqueiro (3.º escalão)

Eletricista (3.º escalão)  
Estofador (3.º escalão)  
Fogoeiro (3.º escalão)  
Forneiro (3.º escalão)  
Fundidor/moldador (3.º escalão)  
Gravador (3.º escalão)  
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (3.º escalão)  
Laminador (2.º escalão)  
Laminador (3.º escalão)  
Levantador de peças fundidas (2.º escalão)  
Marcador maçariqueiro (3.º escalão)  
Mecânico (3.º escalão)  
Moldador/modelador (3.º escalão)  
Montador (2.º escalão)  
Montador (3.º escalão)  
Montador de andaimes da indústria naval (3.º escalão)  
Operador de estufas (1.º escalão)  
Operador de estufas (2.º escalão)  
Operador de limpezas industriais (3.º escalão)  
Operador de manobras (1.º escalão)  
Operador de manobras (2.º escalão)  
Operador de máquinas (1.º escalão)  
Operador de máquinas (2.º escalão)  
Operador de máquinas (3.º escalão)  
Operador de máquinas qualificado (2.º escalão)  
Operador de máquinas qualificado (3.º escalão)  
Operador de máquinas ferramentas (3.º escalão)  
Operador de máquinas de fabrico de eléktrodo (1.º escalão)  
Operador de máquinas de fabrico de eléktrodo (2.º escalão)  
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (2.º escalão)  
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (3.º escalão)  
Pintor (3.º escalão)  
Polidor (3.º escalão)  
Preparador de areias para fundição (1.º escalão)  
Preparador de areias para fundição (2.º escalão)  
Preparador de eléktrodo (2.º escalão)  
Preparador de laboratório (químico)  
Preparador de pasta (1.º escalão)  
Preparador de pasta (2.º escalão)  
Riscador (1.º escalão)  
Riscador (2.º escalão)  
Serralheiro de construção de estruturas metálicas (3.º escalão)  
Serralheiro mecânico (3.º escalão)  
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (3.º escalão)  
Serralheiro naval (3.º escalão)  
Soldador por baixo ponto de fusão (1.º escalão)  
Soldador por baixo ponto de fusão (2.º escalão)  
Soldador SER (111) (3.º escalão)  
Soldador OXI-GÁS (3.º escalão)  
Trabalhador não especializado  
Vazador (2.º escalão)  
Vazador (3.º escalão)

## **Contrato coletivo entre a AOPL - Associação de Operadores do Porto de Lisboa e outras e o Sindicato dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro e Sul de Portugal - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2016.

### **1- Quadros superiores**

Chefe de operações  
Coordenador

### **4- Profissionais altamente qualificados**

#### **4.2- Produção**

Trabalhador de base (nível III)  
Trabalhador de base (nível IV)  
Trabalhador de base (nível V)  
Trabalhador de base (nível VI)  
Trabalhador de base (nível VII)  
Trabalhador de base (nível VIII)

### **5- Profissionais qualificados**

#### **5.3- Produção**

Trabalhador de base (nível IX)  
Trabalhador de base (nível X)

## **Acordo de empresa entre o Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado - CFPIC e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC e outros - Constituição da comissão paritária**

De acordo com o estipulado na cláusula 97.º do acordo de empresa entre o Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado - CFPIC e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2011, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação do Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado - CFPIC:

Membros efetivos:

Eduardo Manuel Simões da Costa.  
Ricardo Simão Gonçalves Sousa.  
Elisabete Conceição Martins Baldeiros Alves.

Membros suplentes:

A designar, eventualmente, se se tornar necessário.

Em representação das associações sindicais (STFPSC, STFPSN e FNSTFPS):

Membros efetivos:

Filomena de Nazaré Cardoso de Almeida e Silva.

Jaime Manuel Simões Marques dos Santos.  
Aurora Maria Ferreira Gomes.

Membros suplentes:

Agostinho Maia da Silva Portela.  
Orlando Sérgio Machado Gonçalves.  
José Pedro Ramos da Silva Dias.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **União dos Sindicatos Independentes - USI - Alteração**

Alteração aprovada em 28 de outubro de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2013.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, duração, sede e âmbito**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação**

A União dos Sindicatos Independentes, adiante designada por USI, é uma confederação sindical que se rege pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes e, supletivamente, pela legislação aplicável em vigor, constituindo-se por tempo indeterminado.

###### **Artigo 2.º**

###### **Sede**

1- A USI tem a sua sede em Lisboa e abrange todo o território do Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, cabendo à comissão executiva fixar a localização geográfica exacta da sede, nomeadamente no âmbito fiscal, bem como em quaisquer outros organismos, sejam eles estatais ou particulares.

2- A USI terá, sempre que se justifique, delegações regionais em todos os distritos e Regiões Autónomas, que se regem pelos presentes estatutos e pelos regulamentos próprios, aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

3- A USI, tem a génese no FSI - Fórum dos Sindicatos Independentes, sucedendo-lhe nos seus direitos e obrigações.

###### **Artigo 3.º**

###### **Âmbito**

1- A USI representa todos os sindicatos, federações, uniões filiadas, independentemente dos diversos sectores, acti-

vidades e funções em que cada um dos seus filiados actue.

2- A USI exerce a sua acção em todo o território nacional.

###### **Artigo 4.º**

###### **Símbolo e bandeira**

O símbolo e a bandeira da USI serão aprovados pela assembleia geral.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Princípios fundamentais, fins e objectivos e competência**

###### **Artigo 5.º**

###### **Princípios fundamentais**

1- A USI é uma confederação sindical, autónoma, independente do Estado, do patronato e de associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político e religioso, e orienta a sua acção pelos princípios do sindicalismo democrático, livre e independente.

2- A USI defende a solidariedade entre todas as organizações sindicais nela filiadas, no respeito pelas características próprias de cada um dos seus associados.

3- A USI defende a supressão de todas as injustiças sociais e económicas, através da criação de condições para a construção de uma sociedade democrática, no quadro de um Estado de direito.

4- A USI baseia o seu funcionamento em eleições periódicas, por escrutínio directo e secreto, dos seus órgãos sociais estatutariamente definidos e na participação plena e activa dos seus filiados.

###### **Artigo 6.º**

###### **Fins e objectivos**

1- Constituem fins e objectivos da USI:

a) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os legítimos interesses morais e materiais de todas as organizações sindicais filiadas;

b) Defender a estabilidade de emprego;

c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;

d) Promover e organizar acções que conduzam à satisfação das reivindicações, democraticamente expressas, de todas as organizações sindicais nela filiadas;

e) Intervir, defender e participar nas questões relacionadas com a higiene, segurança e saúde nos locais de trabalho;

f) Intervir e participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos pela legislação em vigor;

g) Lutar pela dignificação do trabalhador, enquanto ser humano;

h) Lutar pela dignificação das funções exercidas pelo trabalhador;

i) Fomentar e participar nas iniciativas com vista à valorização social, cultural e profissional de todos os trabalhadores sócios das organizações sindicais nela filiadas;

j) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas laborais, sociais e sindicais;

k) Exercer as demais atribuições que resultem dos presentes estatutos ou de outros preceitos legais aplicáveis.

2- A presente confederação sindical terá, ainda, como objectivos:

a) Desenvolver relações, associar-se, filiar-se ou participar em outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, com vista ao fortalecimento do sindicalismo democrático, livre e independente;

b) Contribuir para o estreitamento das ligações com as associações sindicais ou de outra natureza, a nível nacional e internacional, quando estas defendam o sindicalismo democrático, livre e independente.

3- A USI poderá ainda estabelecer relações e participar em actividades desenvolvidas por organismos de natureza profissional que associem membros das profissões representadas pelas organizações sindicais filiadas, bem como por organismos de natureza cultural, científica, técnica, ou outros, cujos objectivos concorram para a formação, valorização e defesa dos trabalhadores em geral.

#### Artigo 7.º

##### Competências

Para a prossecução dos seus fins compete à USI, entre outras funções:

a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros tipos de acordos de interesse para as organizações sindicais nela filiadas;

b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quer por iniciativa própria quer a solicitação de outras organizações, nomeadamente organismos ou entidades oficiais;

c) Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e dos acordos estabelecidos;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

e) Participar na elaboração da legislação respeitante às condições de higiene, segurança e saúde nos locais de trabalho;

f) Participar na gestão de instituições de carácter social próprias, bem como criar, gerir e administrar por si, ou em

colaboração com outras entidades, instituições de Segurança Social;

g) Celebrar com empresas vocacionadas para o efeito, nomeadamente companhias de seguros, contractos que visem a protecção dos sócios das organizações sindicais nela filiadas;

h) Declarar a greve, nos tempos da legislação aplicável, e pôr-lhe termo;

i) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiada e executar as suas deliberações;

j) Instituir delegações ou outras formas de organização descentralizada, de harmonia com as necessidades de funcionamento da presente confederação sindical, de acordo com os princípios estatutários;

k) Participar na gestão das organizações que visem defender e satisfazer os interesses dos sindicatos nela filiados e dos respectivos trabalhadores;

l) Exigir o cumprimento das convenções colectivas de trabalho e demais regulamentação colectiva;

m) Exigir o cumprimento da legislação respeitante às condições de higiene, saúde e segurança nos locais de trabalho;

n) Prestar serviços de ordem económica, social, cultural ou recreativa aos sócios das organizações sindicais nela filiadas e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;

o) Promover ou apoiar cooperativas de produção, distribuição, consumo, construção e habitação para benefício dos trabalhadores das organizações sindicais nela filiadas;

p) Cobrar as quotizações das organizações sindicais nela filiadas e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

### CAPÍTULO III

#### Filiados, direitos e deveres e quotizações

##### Artigo 8.º

###### Filiados

1- Podem filiar-se na USI todas as organizações sindicais independentes, livres e democráticas.

2- O pedido de filiação será apresentado à comissão executiva, que dele decidirá, no prazo máximo de 30 dias.

3- O pedido de filiação implica a aceitação expressa dos presentes estatutos e demais regulamentos internos da presente confederação sindical.

4- O pedido de filiação deverá sempre ser acompanhado dos seguintes documentos:

a) Estatutos e lista dos corpos gerentes publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

b) Cópia da acta onde conste a deliberação do respectivo órgão competente que aprove o pedido de filiação na USI;

c) Declaração escrita de aceitação dos estatutos da USI.

5- A comissão executiva poderá recusar a filiação de um candidato, devendo, no entanto, notificá-lo da sua deliberação no prazo máximo de 30 dias após a tomada da mesma.

6- Da deliberação da comissão executiva sobre a recusa de filiação de um candidato cabe recurso para a assembleia geral, no prazo de 10 dias, devendo o mesmo ser acompanhado

das respectivas alegações escritas.

7- Todos os sindicatos filiados no Fórum dos Sindicatos Independentes (FSI) poderão filiar-se na USI, ficando dispensados de formalizar o seu pedido de filiação nos termos do previsto no número 3 do presente artigo.

8- É permitido às organizações sindicais solicitar à comissão executiva a admissão com o estatuto de observador, que terá a duração máxima de seis meses, finda as quais a organização se desvinculará da USI ou passará, mediante pedido expresso nesse sentido a filiada, caso haja deliberação de aprovação dessa filiação pela comissão executiva.

9- O estatuto de observador permitirá à organização sindical com esse estatuto a dispensa do pagamento de quotas pelo período de seis meses, bem como a assistir às reuniões da comissão executiva, sem direito de voto.

#### Artigo 9.º

##### Perda da qualidade de filiado e readmissão

1- Perde a qualidade de filiado da USI a organização sindical que:

a) Deixar de exercer voluntariamente a sua actividade no âmbito da presente confederação sindical;

b) Ter requerido, nos termos legais, a sua demissão;

c) Deixar de pagar as suas quotas durante um período superior a seis meses e se depois de avisado as não pagar no prazo de dois meses contado a partir da recepção do competente aviso;

d) For punido com a pena de expulsão da USI.

2- A perda da qualidade de filiado não confere àquele qualquer direito a qualquer ressarcimento ou indemnização pela USI, com fundamento em tal motivo.

3- As organizações sindicais que tenham perdido a qualidade de filiadas poderão ser readmitidas como tal nas circunstâncias determinadas para a filiação:

a) Em caso de expulsão, só a assembleia geral, ouvido o parecer não vinculativo do conselho de disciplina, pode decidir da readmissão mas esta não poderá ter lugar antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado;

b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão;

c) Exceptuam-se do disposto na alínea anterior os sindicatos que tenham perdido a qualidade de sócio pelos motivos a que se refere a alínea c) do número 1 do presente artigo e que paguem todas as quotas em dívida.

#### Artigo 10.º

##### Direitos dos filiados

Constituem direitos dos filiados da USI:

a) Participar em toda a actividade da USI;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da presente confederação, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais, obtidos pela intervenção sindical da presente confederação;

d) Beneficiar de todos os serviços directa ou indirectamente prestados pela presente confederação;

e) Beneficiar dos fundos de solidariedade ou de outros, de qualquer natureza, nos termos dos respectivos regulamentos;

f) Exigir dos órgãos sociais esclarecimentos sobre a actividade desenvolvida pela presente confederação nos termos dos presentes estatutos;

g) Recorrer para a assembleia geral das decisões da comissão executiva, quando estas contrariem a lei, os estatutos ou regulamentos internos;

h) Examinar, na sede da USI, todos os documentos de contabilidade, assim como as actas dos órgãos sociais, nas condições que para o efeito forem estabelecidas pela comissão executiva, mediante regulamento interno por este elaborado;

i) Requerer nos termos estatutários a sua demissão da presente confederação, mediante comunicação por escrito dirigida à assembleia geral, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;

j) Exercer o direito de crítica e de tendência, com observância das normas estatutárias e das regras da democracia, e sem quebra da força de coesão sindical e sem que tal implique uma clara e manifesta obstrução das competências de quaisquer dos órgãos sociais da presente confederação sindical, democraticamente eleitos;

k) Beneficiar do apoio sindical jurídico e judiciário em tudo quanto se relacione com a actividade sindical e profissional de todos os trabalhadores sócios das organizações sindicais filiadas na presente confederação;

l) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pela USI nos domínios sindical, profissional, social, cultural, formativo e informativo. Utilizar as instalações da USI, dentro do horário de funcionamento da mesma, e desde que não seja prejudicada a actividade normal dos seus serviços, devendo tal pedido de autorização ser dirigido por escrito à comissão executiva da presente confederação.

#### Artigo 11.º

##### Direito de tendência

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento dirigido ao presidente da mesa, subscrito, no mínimo, por um terço dos sindicatos filiados na USI, devidamente identificados com o nome e qualidade de quem a representa.

2- Do requerimento devem constar a denominação da tendência, o logótipo, os princípios fundamentais e o programa de acção.

3- A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio, ao presidente da mesa.

4- As tendências sindicais devem exercer a sua acção, com observância das regras democráticas, da USI e não praticar quaisquer acções que possam colocar em causa ou dividir o Movimento Sindical Independente.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos filiados

São deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

b) Participar activamente na acção desenvolvida pela pre-

sente confederação e manter-se dela informado;

c) Observar e fazer observar todas as deliberações dos órgãos estatutariamente competentes;

d) Desempenhar com zelo e dignidade os lugares para que forem eleitos ou nomeados, quando os aceitem;

e) Pagar voluntária e pontualmente as quotizações e outros encargos validamente assumidos;

f) Agir solidariamente na defesa dos interesses comuns e cooperar no estreitamento das relações mútuas;

g) Promover todas as acções tendentes ao fortalecimento da USI;

h) Manter os órgãos sociais da presente confederação permanentemente informados da acção desenvolvida;

i) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à comissão executiva a mudança da sede social da respectiva organização sindical e quaisquer alterações estatutárias e dos órgãos sociais;

j) Caso existam alterações nos órgãos sociais dos sindicatos filiados, em que os respectivos titulares ocupem cargos nos órgãos sociais da USI, os filiados comunicarão por escrito tal facto no prazo de quinze dias ao presidente da mesa da assembleia geral para que se proceda à recomposição dos órgãos sociais no mandato em curso.

#### Artigo 13.º

##### Valor e cobrança das quotas

1- A quotização, seu montante e periodicidade serão definidos pela assembleia geral da presente confederação.

2- Incumbe à comissão executiva, bem como à tesouraria dos respectivos sindicatos filiados, a cobrança das quotas dos filiados, podendo, no entanto, acordar com outras entidades forma diferente de o fazer.

### CAPÍTULO IV

#### Órgãos sociais, constituição e competências

#### Artigo 14.º

##### Órgãos sociais

1- São órgãos sociais da USI:

a) A assembleia geral;

b) A comissão executiva;

c) O conselho fiscal;

d) O conselho de disciplina.

2- As eleições para os órgãos sociais da USI serão sempre por voto secreto.

3- O mandato dos órgãos sociais tem a duração de quatro anos.

### SECÇÃO I

#### Da assembleia geral

#### Artigo 15.º

##### Composição

1- A assembleia geral é constituída por todas as organizações sindicais filiadas, representadas pelos seus elementos devidamente credenciados.

2- Cada associação sindical filiada até 1000 associados, tem direito a eleger um membro representante para a assembleia geral. De 1001 a 2000 associados - 2 representantes; de 2001 a 3000 - 3 representantes; de 3001 a 4000 - 4 representantes e assim sucessivamente.

3- A assembleia geral é representada pela mesa da assembleia geral, eleita em lista conjunta com todos os órgãos sociais.

4- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um suplente.

#### Artigo 16.º

##### Competências

À assembleia geral compete:

a) Aprovar anualmente o relatório e contas do exercício findo, bem como o orçamento para o ano seguinte;

b) Deliberar sobre alterações aos estatutos e fixação das quotas;

c) Apreciar e decidir sobre os recursos interpostos das decisões da comissão executiva;

d) Deliberar sobre a fusão e dissolução da USI, bem como sobre a sua filiação em outras organizações sindicais nacionais e internacionais;

e) Eleger e destituir a comissão executiva, a mesa da assembleia geral, o conselho fiscal e o conselho de disciplina;

f) Dirimir conflitos entre os filiados e assegurar as condições para coordenação das respectivas actividades com vista à plena realização das atribuições da USI;

g) Mandatar a comissão executiva para a celebração de convenções colectivas de trabalho;

h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas pelos outros órgãos da USI;

i) Declarar ou suspender a greve;

j) Decidir sobre a criação de delegações regionais e outras formas de organização descentralizada.

#### Artigo 17.º

##### Funcionamento da assembleia geral

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas, salvo disposição expressa em contrário, por maioria simples dos votos presentes, cabendo a cada organização sindical filiada um voto por cada representante a que tenha direito nos termos dos estatutos.

2- As deliberações respeitantes à alteração dos estatutos, destituição do conjunto ou parte dos órgãos sociais e filiação da USI em organismos sindicais serão tomadas por maioria qualificada de três quartos da totalidade dos votos dos filiados presentes.



3- As deliberações referidas no número anterior só poderão ser tomadas em reunião convocada com a antecedência mínima de 15 dias, mediante comunicação escrita aos filiados, com menção da hora, data, local e ordem de trabalhos.

4- A destituição dos titulares dos órgãos sociais, no todo ou em parte, tem de ser proposta por um terço dos filiados.

5- Deliberada a destituição por dois terços dos filiados, a assembleia geral designará imediatamente uma comissão directiva, à qual competirá despachar os assuntos correntes e promover novas eleições no prazo fixado na deliberação, que não poderá exceder 60 dias.

6- As deliberações serão tomadas por voto secreto sempre que uma das organizações sindicais presentes assim o requeira. A eleição e destituição serão sempre por voto secreto.

7- Para efeitos de declaração de greve, a assembleia geral reunirá expressamente por convocação do comissão executiva.

8- As deliberações respeitantes à declaração e suspensão de greves gerais serão tomadas por maioria qualificada de três quartos.

9- As deliberações respeitantes à declaração e suspensão de greves sectoriais são da responsabilidade das organizações sindicais de cada sector ou empresa.

#### Artigo 18.º

##### Convocação da assembleia geral

1- As reuniões da assembleia geral têm lugar mediante convocatória escrita, da respectiva mesa, expedida com a antecedência mínima de 15 dias para cada sindicato filiado.

2- A assembleia geral poderá debater e deliberar sobre os assuntos que não constem da ordem de trabalhos expressa na convocatória desde que tal seja aceite pela totalidade das organizações sindicais presentes.

3- A assembleia geral reunirá ordinariamente uma vez por semestre.

4- A assembleia geral reúne-se extraordinariamente:

a) Por decisão da mesa da assembleia geral;  
b) A solicitação da comissão executiva;  
c) A solicitação dos sindicatos filiados que representem, no seu conjunto, pelo menos 10 % ou 200 dos filiados da USI.

5- As reuniões da assembleia geral previstas nas alíneas b) e c) do número 4 deste artigo realizar-se-ão no prazo máximo de 30 dias a partir da data da entrega do respectivo pedido à mesa da assembleia geral.

#### Artigo 19.º

##### Assembleia geral eleitoral

1- O processo eleitoral será objecto de regulamento próprio, a aprovar pela assembleia geral, devendo observar-se as regras constantes do presente artigo.

2- Para além do supra-exposto, aquando da existência de um processo eleitoral, deverá constituir-se uma comissão eleitoral com o intuito de fiscalizar todo o processo eleitoral, devendo ser composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

3- Serão asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes pela mesa eleitoral, que será acrescida de um representante de cada uma das listas concorrentes.

4- Das listas constarão os sindicatos candidatos aos órgãos sociais e à mesa da assembleia geral.

5- Os candidatos apresentarão o seu programa de acção juntamente com as listas, devendo aqueles e estas ser objecto de ampla divulgação, nomeadamente pela sua exposição em lugar bem visível, na sede da associação, durante o prazo mínimo de oito dias.

6- Qualquer lista concorrente ou organização sindical poderá impugnar os resultados das eleições, até oito dias úteis, após a publicação dos mesmos.

7- A impugnação, devidamente fundamentada, far-se-á por carta registada com aviso de recepção, dirigida à mesa da assembleia eleitoral.

8- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

#### Artigo 20.º

##### Competências da mesa da assembleia geral eleitoral

1- A mesa é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um vogal suplente.

2- Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar a assembleia geral;  
b) Presidir à assembleia geral;  
c) Elaborar as actas das assembleias;  
d) Despachar o expediente da assembleia geral;  
e) Dirigir o processo eleitoral, constituindo-se, para o efeito, como mesa eleitoral;

f) A designação da data para a realização de congressos que lhe sejam peticionados pela comissão executiva.

3- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral assinar as convocatórias das reuniões a que a mesa presida e dar posse aos órgãos da USI.

4- O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

## SECÇÃO II

### Da comissão executiva

#### Artigo 21.º

##### Constituição

1- A comissão executiva é constituída por um presidente, três vice-presidentes e cinco vogais. Na primeira reunião de cada mandato do comissão executiva será definida a distribuição dos cargos indicados no número anterior e o regulamento interno do seu funcionamento.

2- A comissão executiva aprovará o seu regulamento interno de funcionamento.

#### Artigo 22.º

##### Competências

1- Compete à comissão executiva:



a) Dirigir e gerir a USI, respeitando as deliberações da assembleia geral;

b) Elaborar e apresentar à assembleia geral, acompanhado de parecer do conselho fiscal, até ao final de Março de cada ano, o relatório de contas referente ao último exercício e, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento ordinário para o ano seguinte;

c) Representar a USI, em juízo e fora dele;

d) Outorgar instrumentos de regulamentação colectiva e representar a USI na concertação social;

e) Zelar pelo cumprimento dos estatutos;

f) Propor à aprovação da assembleia geral o relatório de actividades, o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação político-sindicais;

g) Elaborar o regulamento do seu funcionamento interno e designar comissões ou grupos de trabalho encarregados de o apoiar na execução de acções específicas;

h) Decidir da admissão e exclusão de sócios;

i) Propor ao conselho de disciplina a instauração de processos da competência deste;

j) Delegar no presidente os poderes que o entenda;

n) A solicitação à mesa da assembleia geral da marcação de congresso de natureza temática com presença dos associados dos sindicatos filiados.

2- A comissão executiva reúne ordinariamente, com a maioria dos seus membros, pelo menos, seis vezes por ano.

3- As decisões da comissão executiva são tomadas e deliberadas por maioria simples de votos dos seus membros efectivos presentes.

4- De cada reunião da comissão executiva se lavrará acta, lançada em livro próprio.

5- Ficam isentos de responsabilidade os elementos que, na reunião seguinte e após leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada ou ainda aqueles que expressamente hajam votado contra.

6- Compete à comissão executiva fixar a localização geográfica exacta da sede, nomeadamente no âmbito fiscal, bem como em quaisquer outros organismos, sejam eles estatais ou particulares.

7- Junto à comissão executiva funcionará um conselho estratégico, com natureza consultiva, cuja composição integrará os presidentes dos sindicatos filiados na USI, os presidentes dos órgãos da USI, o secretário geral da USI e personalidades de reconhecido mérito, membros dos filiados ou não, destinado a aconselhar a comissão executiva em ordem a zelar pela manutenção dos princípios que enformam a criação da USI bem como em quaisquer outras questões que sejam consideradas relevantes.

#### Artigo 23.º

##### Competências do presidente da comissão executiva:

1- Compete ao presidente da comissão executiva

a) Presidir à comissão executiva;

b) Representar a USI nas suas relações externas perante qualquer pessoa ou entidade jurídica, pública ou privada;

c) Autorizar e supervisionar a execução das decisões adoptadas pela assembleia-geral e pela comissão executiva;

d) Autorizar e supervisionar o trabalho do secretariado-geral e das diferentes comissões que se possam vir a constituir;

e) A USI fica obrigada a qualquer situação pela assinatura de dois membros da comissão executiva.

2- No cumprimento das suas funções, o presidente pode outorgar e assinar todo o tipo de documentos e contractos, públicos ou privados, exercendo todo os direitos inerentes à USI.

3- O presidente poderá delegar funções no secretário-geral.

### SECÇÃO III

#### Do conselho fiscal

##### Artigo 24.º

##### Constituição e competências

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente, secretário e um vogal suplente.

2- Compete ao conselho fiscal:

a) Apreciar e dar parecer sobre o relatório e contas de cada exercício;

b) Acompanhar a situação financeira da USI, designadamente pela apreciação de um balancete trimestral;

c) Propor medidas, por maioria simples, necessárias à constituição do património financeiro da USI, submetendo-as à apreciação da comissão executiva e à deliberação da assembleia geral.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho de disciplina

##### Artigo 25.º

##### Constituição e competências

1- O conselho de disciplina é constituído por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um vogal suplente.

2- Compete ao conselho de disciplina, por maioria simples, instruir os processos disciplinares e propor as sanções a aplicar.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

##### Artigo 26.º

##### Competência disciplinar

1- A aplicação das medidas disciplinares terá lugar sempre que se verifiquem quaisquer infracções às regras estabelecidas nos presentes estatutos e nos regulamentos internos, bem como às deliberações proferidas pelos órgãos sociais competentes.

2- A competência para a aplicação de medidas disciplinares pertence à comissão executiva, sob proposta do conselho de disciplina.

## Artigo 27.º

### Das penas

1- Poderão ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até seis meses;
- c) Expulsão.

2- As penas serão proporcionais à gravidade da infracção e ao grau da culpa, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3- É nula e ineficaz a aplicação de qualquer penalidade sem instauração de processo disciplinar escrito. A instauração do processo devidamente articulado compete ao conselho de disciplina.

4- O arguido tem sempre direito a apresentar a sua defesa por escrito.

5- Da decisão disciplinar cabe recurso para a assembleia geral, nos termos que estiverem estabelecidos em regulamento disciplinar.

6- O recurso tem efeito suspensivo.

7- As faltas susceptíveis de sanção disciplinar prescrevem seis meses após o seu conhecimento, com excepção para a prevista na alínea c) do número 1 do presente artigo.

## CAPÍTULO VI

### Secretariado-geral

## Artigo 28.º

### Secretariado-geral

1- O secretariado-geral é nomeado pela comissão executiva, tendo as funções e atribuições que forem por aquele expressamente delegadas, podendo abranger todas as matérias incluindo além da representatividade política e sindical, questões de natureza financeira e administrativa que se prendem com a vida corrente da instituição.

2- Fazem parte do secretariado geral o secretário-geral e os secretários gerais adjuntos, sendo estes propostos à comissão executiva pelo secretário-geral, que deliberará sobre os nomes propostos.

3- Compete ao secretário-geral dirigir a secretaria geral, sendo eleito pela comissão executiva através de proposta do presidente da mesma.

4- Compete ao secretariado-geral a administração, gestão e execução dos acordos e programas de acção adoptados pela assembleia-geral e pela comissão executiva, os quais são, entre outros, os seguintes poderes:

- a) Subscrever em nome da USI, contractos de qualquer tipo;
- b) Autorizar e assinar pagamento e receitas podendo recorrer a todos os meios permitidos pelas entidades bancárias e comerciais;
- c) Efectuar contratações;
- d) Outorgar poderes gerais e especiais a advogados e procuradores em caso de conflitos para comparecerem perante juízos ou tribunais;
- e) Abrir e assinar correspondência;

f) O secretário-geral participará nas assembleias gerais e comissões executivas, na sua qualidade, podendo pronunciar-se mas não tendo direito de voto. Será membro permanente de todas as comissões técnicas que se vejam a constituir.

5- O secretário-geral participa em assembleias gerais, congressos e nas comissões executivas, na sua qualidade, podendo pronunciar-se mas sem direito de voto. Será também membro permanente das eventuais comissões técnicas/especializadas que se venham a criar.

6- A comissão executiva e o presidente poderão delegar no secretário geral o que consideram oportuno para a prossecução dos objectivos e das finalidades da USI.

7- O mandato do secretário geral e dos secretários gerais adjuntos cessa no final do mandato dos órgãos sociais eleitos.

## CAPÍTULO VII

### Administração financeira, orçamento e contas

## Artigo 29.º

### Receitas e despesas

1- As receitas e despesas constarão de orçamento anual ordinário, que poderá eventualmente ser complementado por orçamentos extraordinários.

2- Cada exercício anual corresponde ao ano civil.

## Artigo 30.º

### Receitas

1- Constituem receitas da USI:

- a) O produto das jóias e quotas;
- b) As doações e legados;
- c) Aplicações financeiras;
- d) Verbas comunitárias;
- e) Subvenções dos organismos público;
- f) Quaisquer outras que lhe possam ser atribuídas ou venham a ser criadas.

2- As receitas serão depositadas em instituições bancárias.

## Artigo 31.º

### Despesas

1- As despesas da USI são as que resultam do cumprimento das suas atribuições.

2- A movimentação de contas só pode ser feita mediante a assinatura de dois membros da comissão executiva, ou de um membro da comissão executiva e um membro do secretariado geral ou procurador, se houver delegação expressa nesse sentido.

3- Obrigam a USI as assinaturas de dois membros da comissão executiva, sendo uma a do seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, a de um vice-presidente com outro membro da comissão executiva. É também possível a movimentação de contas bancárias com a assinatura do presidente (ou em caso de impedimento de um vice-presidente que assinará conjuntamente com o secretário geral, ou com um procurador).

#### Artigo 32.º

##### Aplicações de saldos

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da presente confederação sindical;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado, pelo menos, por 10 % do saldo de exercício.

#### Artigo 33.º

##### Autorização

A comissão executiva não carece de autorização de qualquer outro órgão social da presente confederação para adquirir bens móveis ou imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento da mesma.

#### Artigo 34.º

##### Impenhorabilidade

São impenhoráveis os bens móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento da presente confederação sindical.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições finais e transitórias

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 35.º

##### Dissolução

1- A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução da USI terá de ser publicada em dois jornais de circulação nacional, com a antecedência mínima de 60 dias.

2- A decisão terá de ser aprovada por três quartos dos votos dos associados presentes na assembleia geral.

3- Para o efeito, nessa assembleia geral será eleita, por

voto secreto, uma comissão liquidatária.

4- A comissão liquidatária procederá à liquidação de todos os bens no prazo máximo de um ano, mediante decisão da assembleia geral e dela notificará os filiados.

5- Em caso de dissolução da presente confederação sindical, os respectivos bens não poderão ser distribuídos pelas organizações sindicais filiadas.

#### Artigo 36.º

##### Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto directo e secreto, nos termos da lei.

2- O projecto de alteração dos estatutos deverá ser afixado na sede, devendo ainda ser assegurada a sua divulgação entre os associados, pelo menos, com 30 dias de antecedência, em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

3- A alteração dos estatutos é da competência da assembleia geral, sob requerimento da comissão executiva ou de um terço das organizações sindicais filiadas na presente confederação sindical.

#### Artigo 37.º

##### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei aplicável e princípios gerais de direito.

##### SECÇÃO II

##### Disposições transitória

#### Artigo 38.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 16 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 177 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 19 de novembro de 2016, para o mandato de três anos.

1- João Paulo Tavares Pequito Valente, sócio n.º 170, possuidor do cartão de cidadão n.º 6423466, presidente.

2- António Cândido Moutinho Coelho, sócio n.º 155, possuidor do bilhete de identidade n.º 8472515.

3- Nuno Miguel Baptista Lourenço, sócio n.º 521, possui-

dor do cartão de cidadão n.º 12849415.

4- Ana Judite Andrade Santos, sócia n.º 509, possuidora do cartão de cidadão n.º 11710534.

5- Jorge Manuel Oliveira de Sousa, sócio n.º 149, possuidor do cartão de cidadão n.º 7878859.

6- Pedro Manuel Marques Dias Casaquinha, sócio n.º 169, possuidor do cartão de cidadão n.º 10316686.

7- Sara Teresa Pratas Pinheiro de Sousa Carvalhinho, sócia n.º 462, possuidora do cartão de cidadão n.º 11675528.

8- Tiago Miguel dos Santos Carvalhinho, sócio n.º 554, possuidor do cartão de cidadão n.º 12594110.

9- Inês Bento Martins, sócia n.º 236, possuidora do cartão de cidadão n.º 7018045.

### **Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia - SINDEFER - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de dezembro de 2016, para o mandato de três anos.

Efectivos:

Secretário-geral

José Joaquim Carvalho Delgado - CP - Lisboa, cartão de cidadão n.º 05327454 7ZY4.

Secretários nacionais

Cipriano Almeida Soares - EMEF - St.ª Apolónia, cartão de cidadão n.º 02059110 1ZY5.

Quirino Francisco Jacob - EMEF - Entroncamento, bilhete de identidade n.º 486672.

Antonio Adelino Rosa Venancio - EMEF - Oeiras, cartão de cidadão n.º 05553872 0ZZ2.

Antonio Manuel Pereira Pinto - EMEF - Porto, cartão de cidadão n.º 9583540 7ZZ2.

Joaquim Lopes Verissimo - EMEF - St.ª Apolónia, cartão de cidadão n.º 05381892 0ZY6.

Francisco Fernando Santos Pinto - EMEF - Campolide, cartão de cidadão n.º 05204963 9ZY5.

João de Matos Dias Varge - EMEF - Entroncamento, cartão de cidadão n.º 05410641 9ZZ6.

Francisco António Fortunato - EMEF - Amadora, cartão de cidadão n.º 02166472 2ZY8.

Suplentes:

Victor Augusto Aparicio Camilo - EMEF - Entroncamento, cartão de cidadão n.º 08531056 5ZZ2.

Pedro Louro Neto - EMEF - Entroncamento, cartão de cidadão n.º 11261219 9ZZ7.

### **Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos a 25 de novembro de 2016, para o mandato de quatro anos.

Maria Fernanda Alves Santos Moreira, sócia n.º 16616, portadora do cartão de cidadão n.º 8224306 9ZY6.

Júlio Vicente Dias Andrade sócio n.º 25269, portador do cartão de cidadão n.º 06672348 5ZY6.

Maria Amélia Pinto Sousa Fonseca, sócia n.º 17395, portadora do cartão cidadão n.º 10055566 7ZZ7.

Carla Maria Rodrigues Oliveira, sócia n.º 35712, portadora do cartão de cidadão n.º 11768085 0ZY3.

Susana Maria Silva Gomes, sócia n.º 20258, portadora do cartão de cidadão n.º 12089663 OZY3.

Jaime Fonseca Costa, sócio n.º 26318, portador do cartão de cidadão n.º 10249827 0ZZ6.

Maria Fernanda Gomes Santos, sócia n.º 16054, portadora do cartão cidadão n.º 09048854 7 ZZ6.

Bartolomeu Adolfo Ribeiro, sócio n.º 27020, portador do cartão cidadão n.º 08177186 0 ZY0.

Carlos Manuel Ferreira Santos, sócio n.º 23725, portador do cartão cidadão n.º 07687468 0 ZZ6.

Joaquim Pedro Silva Rodrigues, sócio n.º 38249, portador do cartão cidadão n.º 12764533 0 ZZ7.

Helena Maria Fernandes Reis, sócia n.º 14619, portadora do cartão cidadão n.º 08128939 1 ZX3.

## **ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

### **I - ESTATUTOS**

## **APEMETA - Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais - Alteração**

Alteração aprovada em 6 de dezembro de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2015.

Alteração da alínea c), do artigo 4.º que passa a ter a seguinte redação:

«c) Desenvolver ações concretas para a prossecução do estipulado no artigo 3.º, tais como estudos, ações de formação nas áreas em que se encontra certificada, seminários ou outras ações de divulgação e sensibilização, e ações de aproximação entre associados;»

Alteração do artigo 5.º que passa a ter a seguinte redação:

«Podem ser associados as pessoas singulares ou coletivas que estejam interessadas na concretização do objeto associativo enunciado no artigo 3.º, através do seu objeto social.»

Alteração dos números 1, 3 e 5, e aditamento do número 6, do artigo 6.º que passa a ter a seguinte redação:

«1- A associação tem três categorias de associados, efetivos, honorários e observadores, podendo os primeiros ser fundadores ou ordinários.

3- São associados honorários as pessoas singulares ou coletivas que, pela sua atividade, se distingam pelos relevantes serviços prestados em benefício da associação e sejam admitidos pela assembleia geral sob proposta da direção ou sob proposta subscrita, pelo menos, por 10 associados efetivos.

5- São associados ordinários as pessoas coletivas portuguesas ou estrangeiras, com sede efetiva em Portugal, que contribuam ou possam contribuir para a prossecução do objeto associativo e sejam admitidos por deliberação da direção, sob propostas de dois associados.

6- São associados observadores as pessoas singulares ou coletivas que frequentem um ou mais seminários, conferências, ações de formação e eventos similares promovidos pela associação, e que demonstrem interesse na prossecução do objetivo associativo e sejam admitidos pela direção.»

Alteração do número 2 do artigo 7.º que passa a ter a seguinte redação:

«2- Os associados honorários e os associados observa-

dores têm o direito de participar nas assembleias gerais nos termos do disposto no número 2, do artigo 13.º e de cooperar no desenvolvimento do objeto da associação.»

Alteração do número 3, do artigo 9.º que passa a ter a seguinte redação:

«3- A exclusão de um associado efetivo ou de um associado observador é da competência da direção, cabendo recurso da deliberação deste órgão para a primeira assembleia geral que reúna após a comunicação escrita da exclusão, por carta registada ao associado.

A exclusão de um associado honorário é da competência da assembleia geral.»

Alteração do número 2 do artigo 13.º que passa a ter a seguinte redação:

«2- Os associados honorários e os associados observadores poderão participar nas assembleias gerais, não tendo, porém, direito a voto.»

Alteração da alínea h) do artigo 14.º que passa a ter a seguinte redação:

«h) Deliberar sobre o recurso interposto da deliberação da direção relativa à exclusão de um associado efetivo ou de um associado observador;»

Alteração número 7 do artigo 15.º que passa a ter a seguinte redação:

«7- Os associados efetivos poderão fazer-se representar por outros de tais associados, mediante carta nesse sentido dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, não podendo no entanto nenhum associado representar mais do que dois outros associados.»

Alteração da alínea f), do número 1 do artigo 17.º que passa a ter a seguinte redação:

«f) Deliberar sobre a admissão dos associados ordinários e dos associados observadores;»

Eliminação da alínea f), do artigo 24.º e a alínea g) passa a alínea f), que passa a ter a seguinte redação:

«f) Exercer as demais atribuições que lhe sejam conferidas pelos estatutos e pela lei.»

Eliminação da epígrafe e texto do artigo 31.º

Registado em 19 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 134 do livro n.º 2.

## **II - DIREÇÃO**

...



# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

### Peugeot Citroën Automóveis Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 29 de novembro de 2016, para o mandato de dois anos.

Jorge Manuel Tavares Abreu, cartão de cidadão n.º 10754625.

Luis Carlos Gomes Claro, cartão de cidadão n.º 10855708.

José Fernando Carvalho Marques, cartão de cidadão n.º 10652688.

José Manuel da Costa Ferreira, cartão de cidadão n.º 10786920.

Maurício Carvalho Jesus Amaral, cartão de cidadão n.º 12121211.

Carlos Manuel Inácio Almeida, cartão de cidadão n.º 10528915.

António José Amaral Santos, cartão de cidadão n.º 08609702.

Registado em 14 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 105, a fl. 20 do livro n.º 2.

### Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos - ERSE - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos - ERSE eleitos em 30 de novembro de 2016, para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Nome

Elsa Cristina de Sousa Borda de Água

Hélder Nuno Bugalho Milheiras

Maria João Garcia Lucas Pinto da Silva

Suplentes:

Nome

Carla Maria Ferro Marques

Carla Sofia Costa Ramada de Carvalho

Cristina Nunes de Castro Correia de Barros

Registado em 16 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 106, a fl. 20 do livro n.º 2.

### Banco BPI, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco BPI, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2016, para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Joaquim Caldas Santos, substituído por:

Guida Maria Martins Domingo, cartão de cidadão n.º 10084005;

Fernando Manuel Miranda Cardoso, substituído por:

Andreia Sofia Gonçalves Piteira, cartão de cidadão n.º 11655899.

### CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição

Na comissão e sub-comissão de trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal, SA publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014, eleita em 13 de maio de 2014, para o mandato de três anos, foi efetuada a seguinte substituição:

José António dos Santos Nogueira, substituído por:

Élia Alexandra Campos Ramos Bento, bilhete de identidade n.º 10062792.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### FEHST Componentes, L.<sup>da</sup> - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Norte, SITE - Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida, na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de dezembro de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FEHST Componentes, L.<sup>da</sup>

«Nos termos e para os efeitos do artigo 27.º e 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o SITE - Norte informa V. Ex.<sup>as</sup> que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST), na empresa FEHST Componentes, L.<sup>da</sup>, no dia 15 de março de 2017, para o triénio de 2017/2020.»

### SPORVAP - Veículos e Peças, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Norte, SITE - Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida, na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de dezembro de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SPORVAP - Veículos e Peças, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 5 de abril de 2017, realizar-se-á na empresa SPORVAP - Veículos e Peças, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Câmara Municipal de Lisboa - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Lisboa, realizada em 12 de outubro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2016.

Efetivos:

José António Duarte Almeida, número de trabalhador 435140.

Anabela Ferreira Rodrigues, número de trabalhador 64610.

Nuno Gonçalo dos Santos Pires, número de trabalhador 950158.

Mavilde Maria Alves Antunes Parreira, número de trabalhador 755870.

José Manuel Castro Rodrigues de Oliveira, número de trabalhador 951353.

José Pedro Filipe Costa, número de trabalhador 514830.

Jorge Manuel Faustino Almeida, número de trabalhador 425477.

Suplentes:

Bruno Ferreira Alves, número de trabalhador 953339.

Maria Amélia Alves Cabaço, número de trabalhador 652850.

Helena Maria Nunes Costa, número de trabalhador 954936.

Honório Manuel de Oliveira, número de trabalhador 328650.

Susana Maria Oliveira Dias, número de trabalhador 954829.

Pedro Jorge Martins Lourenço da Costa, número de trabalhador 952241.  
António Manuel Braga Correia, número de trabalhador 121165.

Registado em 16 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 100, a fl. 116 do livro n.º 1.

**OTIS Elevadores, L.da - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa OTIS Elevadores, L.da, realizada em 16 de novembro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2016.

Efetivos:

Fernando Miguel da Silva Monteiro, 11388711.  
Jorge Celso Batista Couto, 09625635.  
António José Gonçalves Moura, 8697782.  
António Duarte Rodrigues Escoval, 12261364.  
Luís Alberto Rodrigues Santos, 09487821.

Suplentes:

Jorge Daniel Pereira Carvalho, 11980952.  
Manuel Bernardino Oliveira Alves, 8469967.  
Paulo António Fazenda Pinheiro, 10095990.  
Ricardo Jorge Rosado da Silva, 11293367.  
Marco Paulo dos Santos Severino, 10154638.

Registado em 12 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 99, a fl. 116 do livro n.º 1.

**SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, realizada em 23 de novembro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33 de 8 setembro de 2016.

Efetivos:

Nome	CC/BI
Joaquim Fernando Silva Azevedo	7681340
Vitor Sousa Garrido da Silva	10106680
Paulo Jorge Teixeira Veloso	11568750
David Alberto Matos Ferreira	10065562

Suplentes:

Nome	CC/BI
Manuel Jesus da Silva Guimarães	2992390
André Fontes Duarte	14533737
João Alberto Alves Moreira	12075661
Normando José Alves da Silva	11440480

Registado em 12 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 101, a fl. 116 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

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

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



## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Operador/a Agrícola**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)  
Integração na Bolsa da UFCD 9580 - Comercialização agroalimentar em circuitos curtos (50 horas)
- **Operador/a de Pecuária**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)  
Integração na Bolsa da UFCD 9580 - Comercialização agroalimentar em circuitos curtos (50 horas)
- **Técnico/a de Produção Agropecuária**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**)
  - Integração na Bolsa das UFCD 9580 - Comercialização agroalimentar em circuitos curtos (50 horas) e 9581 - Sistemas de gestão de sustentabilidade na agricultura (50 horas)

Anexo 1:

9589	Comercialização agroalimentar em circuitos curtos	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	<div>1. Reconhecer as características dos circuitos curtos agroalimentares e respetivas modalidades.</div> <div>2. Elaborar um plano de atividade da produção agroalimentar.</div> <div>3. Elaborar um plano de ação para a criação de um circuito curto agroalimentar.</div> <div>4. Aplicar técnicas de comercialização dos produtos agroalimentares em circuito curto.</div> <div>5. Aplicar técnicas simplificadas de gestão do negócio.</div> <div>6. Identificar a regulamentação aplicável à comercialização de produtos agroalimentares em circuito curto.</div>	
Conteúdos		
<div>1. Circuitos curtos agroalimentares</div> <div>1.1. Conceitos e característica</div> <div>1.2. Tipos de circuitos curtos agroalimentares</div> <div>1.3. Condições de criação e funcionamento dos principais tipos de circuitos curtos agroalimentares</div> <div>2. Estratégia de comercialização em circuitos curtos</div> <div>2.1. Abordagem e estudo do mercado</div> <div>2.2. Elaboração do plano de ação comercial</div> <div>2.3. Fixação do preço dos produtos</div> <div>2.4. Estruturação e planeamento da produção</div> <div>2.5. Organização do trabalho e gestão de tempo</div> <div>3. Comercialização dos produtos</div> <div>3.1. Regulamentação da comercialização de produtos agroalimentares</div> <div>3.2. Comércio pela internet</div> <div>3.3. Fornecimento à restauração coletiva</div> <div>3.4. Acondicionamento, rotulagem e informação ao consumidor</div> <div>3.5. Armazenamento e gestão de <i>stocks</i></div> <div>3.6. Gestão da carteira de clientes</div> <div>4. Comunicação e marketing</div> <div>4.1. Criação e comunicação da imagem do produto: mensagens e suportes</div> <div>4.2. Comunicação pela internet e redes sociais</div> <div>4.3. Apresentação e exposição dos produtos</div> <div>4.4. Organização do espaço de venda</div> <div>4.5. Acolhimento e fidelização dos clientes</div> <div>5. Gestão do negócio</div> <div>5.1. Contabilidade simplificada - registos e apuramento dos resultados</div> <div>5.2. Custos de produção com venda direta</div> <div>5.3. Resultados económicos da atividade</div> <div>5.4. Fiscalidade da atividade agroalimentar</div> <div>5.5. Financiamento e medidas de política</div> <div>6. Boas práticas de segurança higiene e saúde no trabalho</div>		



**Anexo 2:**

9580	Comercialização agroalimentar em circuitos curtos	Carga horária 50 horas
<b>Objetivo(s)</b>	7. Reconhecer as características dos circuitos curtos agroalimentares e respetivas modalidades. 8. Elaborar um plano de atividade da produção agroalimentar. 9. Elaborar um plano de ação para a criação de um circuito curto agroalimentar. 10. Aplicar técnicas de comercialização dos produtos agroalimentares em circuito curto. 11. Aplicar técnicas simplificadas de gestão do negócio. 12. Identificar a regulamentação aplicável à comercialização de produtos agroalimentares em circuito curto.	
<b>Conteúdos</b>		
7. Circuitos curtos agroalimentares 7.1. Conceitos e característica 7.2. Tipos de circuitos curtos agroalimentares 7.3. Condições de criação e funcionamento dos principais tipos de circuitos curtos agroalimentares 8. Estratégia de comercialização em circuitos curtos 8.1. Abordagem e estudo do mercado 8.2. Elaboração do plano de ação comercial 8.3. Fixação do preço dos produtos 8.4. Estruturação e planeamento da produção 8.5. Organização do trabalho e gestão de tempo 9. Comercialização dos produtos 9.1. Regulamentação da comercialização de produtos agroalimentares 9.2. Comércio pela internet 9.3. Fornecimento à restauração coletiva 9.4. Acondicionamento, rotulagem e informação ao consumidor 9.5. Armazenamento e gestão de <i>stocks</i> 9.6. Gestão da carteira de clientes 10. Comunicação e marketing 10.1. Criação e comunicação da imagem do produto: mensagens e suportes 10.2. Comunicação pela internet e redes sociais 10.3. Apresentação e exposição dos produtos 10.4. Organização do espaço de venda 10.5. Acolhimento e fidelização dos clientes 11. Gestão do negócio 11.1. Contabilidade simplificada - registos e apuramento dos resultados 11.2. Custos de produção com venda direta 11.3. Resultados económicos da atividade 11.4. Fiscalidade da atividade agroalimentar 11.5. Financiamento e medidas de política 12. Boas práticas de segurança higiene e saúde no trabalho		

9581	Sistemas de gestão de sustentabilidade na agricultura	Carga horária 50 horas
------	---	---------------------------

Objectivo(s)	<ul style="list-style-type: none"><li>13. Caracterizar o conceito de sustentabilidade aplicado a uma exploração agrícola.</li><li>14. Identificar o impacte ambiental, económico e social das técnicas de produção agrícola.</li><li>15. Identificar os principais sistemas e técnicas de produção agrícola e animal sustentável.</li><li>16. Identificar os indicadores ambientais, económicos e sociais e proceder à recolha dos dados correspondentes.</li><li>17. Aplicar ferramentas de diagnóstico ambiental e de sustentabilidade a uma exploração agrícola.</li><li>18. Elaborar um diagnóstico ambiental da exploração com base nas ferramentas aplicadas.</li><li>19. Elaborar um relatório de sustentabilidade simplificado da exploração.</li></ul>
--------------	---

Conteúdos

<ul style="list-style-type: none"><li>13. Conceito de sustentabilidade<ul style="list-style-type: none"><li>13.1. Origem e história do conceito</li><li>13.2. Sustentabilidade e seus pilares (ambiental, social e económico)</li></ul></li><li>14. Normas, políticas e regulamentos de sustentabilidade<ul style="list-style-type: none"><li>14.1. Estratégia nacional e europeia de desenvolvimento sustentável</li><li>14.2. Protocolo de Quioto</li><li>14.3. Estratégia Europeia 2020</li><li>14.4. Política Agrícola Comum (PAC)</li><li>14.5. Boas práticas agrícolas</li><li>14.6. Outras políticas, legislação, normas e regulamentos</li></ul></li><li>15. Sustentabilidade na agricultura<ul style="list-style-type: none"><li>15.1. Caracterização de sistemas de produção em Portugal (entradas, saídas e operações)<ul style="list-style-type: none"><li>15.1.1. Culturas, animais, sistemas de produção, máquinas, infraestruturas e recursos naturais</li><li>15.1.2. Fatores de produção</li><li>15.1.3. Fertilizantes, alimentação animal, energia, irrigação e produtos fitofarmacêuticos</li><li>15.1.4. Produção vegetal</li><li>15.1.5. Produção animal</li></ul></li><li>15.2. Impacte ambiental<ul style="list-style-type: none"><li>15.2.1. Conceito de impacte e de ciclo de vida</li><li>15.2.2. Matriz de impacte</li><li>15.2.3. Severidade e frequência</li></ul></li></ul></li><li>16. Principais indicadores relativos à sustentabilidade nas explorações agrícolas e impacte ambiental, económico e social<ul style="list-style-type: none"><li>16.1. Rentabilidade e criação de emprego</li><li>16.2. Garantias sociais e laborais</li><li>16.3. Biodiversidade</li><li>16.4. Água - quantidade e qualidade</li><li>16.5. Qualidade do ar</li><li>16.6. Emissões e sequestro de gases de efeito de estufa</li><li>16.7. Poluição, degradação e recuperação do solo</li><li>16.8. Resíduos</li><li>16.9. Consumo de recursos</li><li>16.10. Diagnóstico ambiental<ul style="list-style-type: none"><li>16.10.1. Análise da abordagem global</li><li>16.10.2. Diagnóstico em explorações agrícolas com sistemas de produção diferentes</li></ul></li></ul></li><li>17. Sistemas de produção visando a sustentabilidade na agricultura</li></ul>	
---	--

- 
- 17.1. Modo de produção biológico
  - 17.2. Modo de produção integrado
  - 17.3. Proteção integrada
  - 18. Técnicas que visam a sustentabilidade na agricultura
    - 18.1. Boas práticas para a proteção do recurso solo
      - 18.1.1. Sementeira direta
      - 18.1.2. Pastagens semeadas biodiversas
      - 18.1.3. Controlo de matos com recursos a métodos não intrusivos para o solo
      - 18.1.4. Enrelvamento entre linhas em olival e vinha
      - 18.1.5. Promoção da biodiversidade
    - 18.2. Boas práticas para a proteção do recurso água
    - 18.3. Boas práticas para a proteção do recurso ar
  - 19. Ferramentas de diagnóstico de sustentabilidade aplicadas às explorações agrícolas
    - 19.1. Indicadores ambientais agregados e índices
    - 19.2. Recolha de dados, funcionamento e metodologias de cálculo
    - 19.3. Interpretação dos resultados
      - 19.3.1. Análise dos resultados e produção de um relatório de diagnóstico de sustentabilidade
      - 19.3.2. Análise de sensibilidade de pontuações
  - 20. Instrumentos e estratégias de comunicação da produção agropecuária sustentável
    - 20.1. Certificações e rotulagem
    - 20.2. Relatórios de sustentabilidade
  - 21. Boas práticas de segurança, saúde e higiene no trabalho
-