

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

- Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) todos os dias feriados e ainda os que foram retirados	534
- Greve na CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, SA no dia 28 de janeiro de 2016	536
- Greve na CP Comboios de Portugal, EPE de 1 a 29 de fevereiro de 2016	538

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Aviso de projeto de portaria de extensão do acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPAC	541
--	-----

Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre a Sidul Açucares, Unipessoal, L. ^{da} e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes	
- COFESINT e outra - Alteração salarial e outras	542
- Acordo de empresa entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L. ^{da} e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado	549

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Professores do Ensino Superior - SPES - Alteração 565

II – Direção:

- Federação Portuguesa de Professores - FPP - Eleição 568

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Nacional das Farmácias - ANF - Retificação 568

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

- Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães - Eleição	570
- COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL - Eleição	571
- DISMED - Transporte de Mercadorias, SA - Eleição	571
- MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA - Eleição	571

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: dsrctot@dgert.msess.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) todos os dias feriados e ainda os que foram retirados

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 36-A/2015 - SM.

Conflito: artigo 538.º CT - arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve na Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP), vários sindicatos, todos os dias feriados e ainda os que foram retirados, conforme respetivo pré-aviso de greve, dia 9 de fevereiro de 2016 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I- Antecedentes e factos

1- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários do Norte, SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas, SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes e SMTP - Associação Sindical de Motoristas dos Transportes Colectivos do Porto, apresentaram pré-aviso de greve dirigido à Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, SA (STCP) «para todos os dias feriados e ainda para os que lhe foram retirados, ou seja, para os dias 01/01/2016; 09/02/2016; 25/03/2016; 27/03/2016; 25/04/2016; 01/05/2016; 26/05/2016; 10/06/2016; 24/06/2016; 15/08/2016; 05/10/2016; 01/11/2016; 01/12/2016; 08/12/2016 e 25/12/2016, com início às 00h00 horas de cada um desses dias e termo às 02h00 do dia seguinte».

2- O pré-aviso de greve consta como anexo ao e-mail recebido da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) no dia 15 de dezembro de 2015, o qual aqui se dá por integralmente reproduzido.

3- Em 15 de dezembro de 2015, foi realizada reunião na Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DSRPRNC/DGERT) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, convocada ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (CT). No âmbito da citada reunião, não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos.

4- No dia 15 de dezembro de 2015, a DGERT enviou à

secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES) o referido pré-aviso, bem como a ata da reunião realizada entre as associações sindicais subscritoras do aviso prévio de greve e a STCP, nos termos do número 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

5- Trata-se de uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do CT.

6- Em conformidade com o disposto no número 3 do artigo 24.º e no número 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, o CES procedeu às diligências legais necessárias à formação do Tribunal Arbitral, cuja composição é a seguinte:

- Árbitro presidente: António Casimiro Ferreira;
- Árbitro dos trabalhadores: Alexandra Simão José;
- Árbitro dos empregadores: Alexandra Bordalo Gonçalves.

II- Audiência das partes

1- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 22 de dezembro de 2015, pelas 14h30, tendo procedido a uma primeira apreciação do processo e à audição dos sindicatos e dos STCP, na pessoa dos respetivos representantes que apresentaram as credenciais juntas aos autos e devidamente rubricadas.

O SNM e o SMTP informaram, por correio eletrónico já junto aos autos, que por dificuldades de agenda não se faziam representar na audição, tendo o SNM mantido a posição assumida na DGERT quanto à «desnecessidade de definição de serviços mínimos».

2- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados. Tendo os representantes da STCP entregue 3 mapas da sua rede: um da rede normal e dois relativos à proposta de serviços mínimos bem como um quadro relativo à intensidade da procura dos utentes, que foram devidamente rubricados e juntos aos autos.

As partes não se mostraram disponíveis para chegar a qualquer acordo suscetível de dispensar a decisão deste Tribunal Arbitral.

3- Por acórdão de 21 de dezembro de 2015, o Tribunal Arbitral deliberou, nomeadamente (Parte III, Fundamentação):

«4- Nesta avaliação, o Tribunal revê-se nas considerações feitas nos acórdãos atrás referidos, tendo designadamente em conta o período temporal alargado do pré-aviso de greve

(tal como no presente, um ano civil), o desconhecimento da realização de outras greves no setor dos transportes na área do Grande Porto, para períodos coincidentes com a greve em apreço, e a desigualdade da intensidade das deslocações nos diversos momentos abrangidos pelo pré-aviso de greve e ainda a circunstância de ser pública a possibilidade de em 2016 ser alterado o regime dos feriados, concluiu não dispor, por antecipação, dos elementos de informação suficientes para aferir do grau de afetação de direitos fundamentais a proteger relativamente às datas indicadas no pré-aviso de greve, salvo o dia 1 de janeiro de 2016.

Deste modo, o Tribunal pronunciar-se-á sobre a greve a realizar nas datas posteriores (dias 09/02/2016; 25/03/2016; 27/03/2016; 25/04/2016; 01/05/2016; 26/05/2016; 10/06/2016; 24/06/2016; 15/08/2016; 05/10/2016; 01/11/2016; 01/12/2016; 08/12/2016 e 25/12/2016) em conformidade com o disposto no n.º 4 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, salvaguardando a antecedência necessária para a mais adequada satisfação de todos os interesses em presença.»

4- A decisão então adotada pelo Tribunal Arbitral limitou-se, assim, a definir os serviços mínimos a fixar para o dia 1 de janeiro de 2016.

5- Nessa conformidade, foram os representantes das partes convidados, por e-mail dirigido a 22 de janeiro de 2016, a pronunciarem-se «por escrito e no prazo de cinco dias, acerca da fixação de serviços mínimos para a greve a decorrer entre as 00h00 e as 24h00 do dia 9 de fevereiro do corrente ano».

6- Por e-mail de 25 de janeiro de 2016, o STRUN comunicou que «Em virtude das empresas de transporte privado de passageiros estarem a laborar normalmente, o STRUN não vê necessidade de afixação de serviços mínimos».

7- O SMTP pronunciaram-se (e-mail de 25 de janeiro de 2016) no sentido de que mantém «(...) a mesma posição de não haver serviços mínimos pois os pressupostos mantêm-se até à data além de haver alternativa para mobilização das populações seja através do Metro do Porto, Comboios de Portugal e dos operadores privados e não sendo previsível outras greves nos outros meios de transporte.»

8- Por sua vez, o SNM comunicou, por e-mail de 26 de janeiro de 2016, que «reitera as suas posições de desnecessidade de aplicação de serviços mínimos nas greves respetivas.»

9- A STCP, por e-mail de 26 de janeiro de 2016, manifestou-se no sentido de propor «20% dos serviços realizados durante o período diurno e noturno e 50% nos serviços realizados durante a madrugada».

10- Por fim, o SITRA informou, por e-mail de 28 de janeiro de 2016, que subscrevem «a posição dos outros sindicatos referentes a este assunto».

11- O Tribunal Arbitral reuniu no dia 2 de fevereiro de 2016, pelas 10h00, nas instalações do CES para apreciar o processo e analisar as comunicações remetidas pelos representantes das partes relativamente à greve agendada para o dia 9 de fevereiro com início às 0 horas desse dia e termo às 2 horas do dia seguinte.

III- Fundamentação

1- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1 do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do artigo 57.º CRP).

O direito à greve, como direito fundamental, tem que ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como o direito à circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação, à família, ao lazer e repouso.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si, suscitando-se uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

O direito à greve poderá ter de ceder quando aqueles prejuízos ou transtornos a ela inerentes se revelarem socialmente intoleráveis, comprometendo a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

2- A deslocação das pessoas tem sido considerada de forma consistente pelos tribunais arbitrais como necessidade social impreterível, tendo em conta o direito fundamental autonomamente previsto e garantido pela CRP, no artigo 44.º De igual modo, tem sido considerado que este direito fundamental é, frequentemente, pressuposto do exercício de outros direitos fundamentais constitucionalmente protegidos, como sejam, por exemplo, o direito ao trabalho (*idem*, artigo 58.º), à saúde (artigo 64.º) e à educação (artigo 73.º). Neste contexto, merecem particular referência os acórdãos proferidos nos Processos n.ºs 66/2013, e 38/2014, relativos a pré-avisos de greves similares, bem como a decisão já proferida por este tribunal.

3- Relativamente à greve a realizar no dia 9 de fevereiro de 2016, cabe ao tribunal avaliar da necessidade de compressão do direito à greve dos trabalhadores ao serviços dos STCP, de modo cumprir o interesse público que subjaz aos valores acima indicados.

4- Atenta a especificidade da «terça-feira de Carnaval», algumas das necessidades sociais impreteríveis acima identificadas são menos intensas. É certo que nos últimos anos a «terça-feira de Carnaval» deixou de ser objeto de «tolerância de ponto» mais ou menos generalizada, seja ao nível da administração central do Estado, seja também no sector privado, desconhecendo, no entanto, o tribunal neste momento qual será a decisão quanto à tolerância de ponto para este ano. Todavia, vários municípios continuam a decretar «tolerância de ponto». O calendário escolar prevê, aliás, uma interrupção das atividades letivas entre 8 e 10 de fevereiro. Muitas empresas adaptam-se também a este circunstancialismo particular, na organização das suas atividades. É, assim, inegável, que - independentemente do enquadramento legal aplicável - a «terça-feira de Carnaval» apresenta características específicas que a distinguem de um «dia normal».

5- Sem prejuízo do que precede, existem, não obstante, nesse período e dia, em particular, muitos trabalhadores a exercer o seu direito ao trabalho e o exercício desse direito deve ser preservado durante a greve. Por outro lado, convém não esquecer que a natureza festiva da «terça-feira de Carnaval» pode implicar também um recurso acrescido aos meios de transporte. O mesmo se diga também relativamente a necessidades sociais de outras naturezas que ocorram.

6- Em face do que precede, e tendo em conta os limites decorrentes do princípio da proporcionalidade, nas suas vertentes de «necessidade», «adequação» e «proporcionalidade em sentido restrito», o Tribunal Arbitral entende que a fixação de serviços mínimos em matéria de transporte rodoviário de passageiros na área do Porto deve ser limitada às linhas que se revelem imprescindíveis para assegurar o acesso a outros transportes de passageiros que se encontrem em funcionamento durante o período da greve, bem como àquelas que servem preferencialmente a população.

IV- Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade, fixar os serviços mínimos nos seguintes termos:

- 1- Entre as 0h00 do dia 9 e as 2h00 do dia 10 de fevereiro de 2016, deve ser assegurado o funcionamento das carreiras indicadas no mapa anexo.
- 2- Devem ser assegurados os serviços necessários à segurança das instalações e do equipamento.
- 3- Devem ser assegurados os serviços necessários ao funcionamento de portarias.
- 4- Devem ser assegurados os serviços necessários ao funcionamento dos carros de apoio à linha aérea, desempanhagem e pronto-socorro.
- 5- Devem ser assegurados outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

6- Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos são designados, nos termos legais, pelas associações sindicais que declararam a greve, até 48 horas antes do início do período de greve ou, se estes não o fizerem, deve a empresa proceder a essa designação, tendo em atenção os princípios da necessidade e da adequação.

7- A prestação dos serviços mínimos deve ser satisfeita pelos trabalhadores não aderentes à greve. Para o efeito, a empresa deve alocar, se possível, a prestação desses trabalhadores às carreiras indicadas no mapa anexo. O recurso à prestação de trabalho de aderentes à greve apenas será possível quando as necessidades correspondentes não puderem ser satisfeitas através do recurso ao trabalho de não aderentes à greve.

Lisboa, 2 de fevereiro de 2016.

António Casimiro Ferreira, árbitro presidente.
Alexandra Simão José, árbitro de parte trabalhadora.
Alexandra Bordalo Gonçalves, árbitro de parte empregadora.

ANEXO

Linhas a assegurar entre as 0h00 do dia 9 e as 2h00 do dia 10 de fevereiro de 2016, ao abrigo dos serviços mínimos fixados pelo Tribunal Arbitral

Linha	Noturno	Madrugada	Diurno
200	1	-	3
201	-	-	3
204	-	-	3
205	1	-	4
208 + 501	-	-	4
305	1	-	3
500	-	-	3
501 + 208	1	-	-
502	-	-	3
600	1	-	4
701	1	-	3
702	1	-	3
704	-	-	3
800	1	-	4
801	1	-	4
1M	-	1	-
4M	-	1	-
5M	-	1	-
7M	-	1	-
10M	-	1	-
13M	-	1	-

Greve na CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, SA no dia 28 de janeiro de 2016

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 01/2016 - SM.
Conflito: artigo 538.º CT - arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.
Assunto: Greve na CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, SA, SNTSF, no dia 28 de janeiro de 2016, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I- Os factos

1- A presente arbitragem resulta, por via da comunicação

dirigida à secretária-geral do Conselho Económico e Social com data de 15 de janeiro de 2016, recebida nesse mesmo dia, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), referente ao pré-aviso de greve subscrito pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário (SNTSF) na empresa CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, SA (CP Carga), entre as 0h00 e as 24h00 do dia 28 de janeiro de 2016, nos termos definidos no mesmo pré-aviso.

2- Foi realizada reunião na DGERT a 15 de janeiro de 2016, convocada ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (adiante, CT).

3- Resulta da sobredita comunicação, bem como da ata da reunião realizada com o sindicato e a empresa, que não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, nem esta matéria é regulada pela regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

4- Resulta também da sobredita comunicação estar em causa empresa do setor empresarial do Estado, razão por que o conflito em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b) do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT).

II- Tribunal Arbitral e audição das partes

5- O Tribunal Arbitral foi constituído, nos termos do número 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: António Casimiro Ferreira;
- Árbitro dos trabalhadores: António Gouveia Coelho;
- Árbitro dos empregadores: Alberto de Sá e Mello.

6- No dia 20 de janeiro de 2016, o SNTSF dirigiu uma exposição ao presidente do Tribunal Arbitral, solicitando que o informasse se a audição das partes se mantinha, face à informação pública que a CP Carga deixava de estar abrangida para efeito de definição de serviços mínimos pela alínea b) do número 4, do artigo 538.º do CT.

Nessa mesma data, e a solicitação deste tribunal, o CES remeteu à DGERT um e-mail solicitando a disposição legal vertida na exposição do sindicato.

A DGERT no dia 21 de janeiro de 2016, informou o seguinte:

«(...)

1- O aviso prévio de greve emitido pelo SNTSF na empresa CP CARGA, SA foi rececionado nestes serviços em 12 de janeiro de 2016;

2- Face à inexistência de acordo prévio quanto à definição de serviços mínimos, realizou-se nestes serviços reunião no 15 de janeiro de 2016;

3- Não tendo sido possível entendimento entre as partes quanto a essa definição e pertencendo, à data, a empresa ao setor empresarial do Estado, o processo foi remetido ao CES, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea b) do nº4 do artigo 538º do CT;

4- Após notificação do CES datada de 20 de janeiro e na sequência de contacto com a empresa (embora sem confir-

mação documental), verifica-se que, a partir desta data, a empresa deixou de ter o mesmo enquadramento legal, não detendo agora qualquer participação do Estado no seu capital. (...)).

Face a esta diligência o TA, pediu que se confirmasse a audição das partes marcada para o dia 25 de janeiro de 2016 e que se solicitasse à CP Carga que viesse munida, para a referida audição, dos documentos comprovativos da natureza jurídica e titularidade do capital social da empresa.

A CP Carga, informou o seguinte:

«(...), a CP-Carga foi objeto de um processo de privatização, no âmbito do Decreto-Lei nº 69/2015, de 06 de Maio, no âmbito do qual 95% do seu capital foram vendidos à MSC RAIL (Portugal) – Operadores Ferroviários, SA.

O processo em questão ficou concluído no passado dia 20 de Janeiro, tendo, nessa data, sido transferida a titularidade das ações representativas dos referidos 95% do capital social.

Como compreenderão, os documentos comprovativos da operação (contractos de compra e venda, entre a CP EPE e a MSC RAIL) são de natureza particular, não sendo, por conseguinte, objeto de divulgação pública.

Dado que a concretização da venda ocorreu somente no passado dia 20, conforme referido, não dispomos ainda de documentos formais comprovativos da operação.

Contudo, V. Exas. poderão obter a confirmação do acima exposto junto da Secretaria de Estado do Planeamento e Infra-Estruturas. (...))

Não obstante as informações obtidas, não foi produzida prova esclarecedora, nomeadamente pela junção de documentos, que ateste ou demonstre inequivocamente a alteração da composição do capital social e respetiva titularidade, implicando que a empresa deixasse de integrar o setor empresarial do Estado, o que, a verificar-se, poria em causa a competência do tribunal para decretar serviços mínimos [cf. artigo 538.º, número 4, b) do CT].

7- Devidamente convocados, compareceram e foram ouvidos os representantes das partes interessadas, que apresentaram credenciais e cuja identificação consta dessas mesmas credenciais que, rubricadas pelos membros do Tribunal Arbitral, ficam juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

O SNTSF fez-se representar por:

- Abílio Manuel Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho;
- Nuno Filipe Marreiros Martins.

A CP Carga fez-se representar por:

- Armando José Lopes Cruz;
- Susana Mafalda Pina Lage.

8- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados. O SNTSF entregou uma declaração, que fica junta aos autos.

Aos representantes da empresa foi solicitado uma relação

dos serviços normais do transporte de cargas, o que entregaram ao TA, ficando também junto aos autos.

Interpelados os representantes do sindicato e da empresa sobre a possibilidade de, face à aludida alteração da composição e titularidade do capital social, ser desconvocada a greve, nada mais manifestaram do que o propósito de voltarem a reunir sobre esta matéria.

O tribunal tem dificuldade em compreender que a CP Carga, representada na audiência, não tenha apresentado documento ou comprovativo idóneo para remover a dúvida que ela própria também suscitou no seu e-mail de 22 de janeiro de 2016, em que dá a entender ter deixado de pertencer ao setor empresarial do Estado.

III- Enquadramento jurídico

9- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1 do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do artigo 57.º CRP).

O direito à greve, como direito fundamental, tem de ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como o direito à circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação e o direito à segurança dos cidadãos.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer per se, suscitando-se uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

O direito à greve poderá ter de ceder quando aqueles prejuízos ou transtornos a ela inerentes se revelarem socialmente intoleráveis, comprometendo a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

10- Considerando o caráter excecional da definição dos serviços mínimos como limitação do direito à greve, apenas se justifica que sejam declarados os serviços mínimos no tocante ao transporte de matérias perigosas (nelas se incluindo o transporte de amoníaco), uma vez que a sua imobilização põe em causa a segurança de pessoas e bens.

IV- Decisão

11- Tomando em consideração os aspetos supra referidos, designadamente o facto de ser uma greve apenas de um dia, mas com impacto nos dias anterior e posterior, o Tribunal Arbitral delibera, por unanimidade:

- a) Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha antes do início da greve deverão ser conduzidas ao seu destino e ser estacionadas em condições de segurança;
- b) Que sejam assegurados os serviços mínimos necessários para o movimento do comboio de socorro;
- c) Que sejam assegurados os serviços mínimos necessários para a circulação dos seguintes comboios:

TRÁFEGO					
DESIGNAÇÃO	ORIGEM / DESTINO	ORIGEM / DESTINO	Comboios		
			27-Jan	28-Jan	29-Jan
Amoníaco	Huelva<> Alverca	Badajoz / Alverca	especial		53031
		Alverca / Badajoz			
Matérias Perigosas - Diversos	Espanha <> Portugal - IberianLink	T. Bobadela / Vilar Formoso	47803	47800	47803
		Vilar Formoso / T. Bobadela			
		Leixões / Entroncamento	52130	52311	
		Entroncamento / Leixões			

d) Os representantes do sindicato que declarou a greve devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a entidade empregadora fazê-lo, caso não sejam, atempadamente, informada dessa designação;

e) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 25 de janeiro de 2016.

António Casimiro Ferreira, árbitro presidente.

António Gouveia Coelho, árbitro de parte trabalhadora.

Alberto de Sá e Mello, árbitro de parte empregadora.

Greve na CP Comboios de Portugal, EPE de 1 a 29 de fevereiro de 2016

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 02/2016-SM.

Conflito: artigo 538.º CT - arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve na CP Comboios de Portugal, EPE, SINFB, de 1 a 29 de fevereiro de 2016, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I- Antecedentes e factos

1- O Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários

(SINFB) remeteu ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e à CP Comboios de Portugal, EPE (CP), pré-aviso de greve para o período compreendido entre as 0h00 do dia 1 de fevereiro de 2016 e as 24h00 do dia 29 de fevereiro de 2016.

2- Nos termos definidos no citado pré-aviso, a greve inclui:

a) Os trabalhadores da CP com a categoria profissional de operador de manobras e operador chefe de manobras, com postos de trabalho em Contumil e Lisboa S.^{ta} Apolónia, farão greve de abstenção de prestação de trabalho durante todo o seu período de trabalho, entre as 0h00 do dia 1 de fevereiro de 2016 e as 24h00 do dia 29 de fevereiro de 2016, nos seguintes termos:

i) Aos cortes de cabos elétricos (cabo de alta, cabo EP e cabo interfone);

ii) Ao corte de cabos pneumáticos;

iii) Ensaio de freios;

iv) Abastecimento de gásóleo;

v) Registos informáticos do material circulante;

vi) Aos destacamentos para fora do local de trabalho;

vii) Recusa às manobras no diques de Lisboa Santa Apolónia, quando não estiverem escalados três agentes na máquina auxiliar.

b) Os trabalhadores da CP com a categoria de operador de manobras, com postos de trabalho em Campolide e Algueirão, paralisarão no período de trabalho entre as 0h00 do dia 1 de fevereiro de 2016 e as 24h00 do dia 29 de fevereiro de 2016, nos seguintes termos:

i) À primeira hora do turno de serviço e às últimas cinco do turno de serviço;

ii) Não à picagem do ponto à entrada ou à saída nos modos atuais;

iii) Greve aos destacamentos para fora do posto de trabalho;

iv) Não aos registos do material circulante à chegada ao parque e em parque;

v) Farão greve ao trabalho além da décima hora, do turno de serviço.

c) Ficam também abrangidos pelo presente aviso prévio de greve, os trabalhadores de outros postos de trabalho ou de outras categorias profissionais, que venham a desempenhar funções inerentes.

3- O pré-aviso de greve consta como anexo 2 da ata da reunião realizada a 19 de janeiro de 2016, no Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nas instalações da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), o qual aqui se dá por integralmente reproduzido.

4- No dia 19 de janeiro de 2016, a DGERT, enviou à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES) o referido pré-aviso, bem como a ata da reunião realizada nesse dia nos termos do número 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

5- Resulta da sobredita comunicação que não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, nem esta matéria é regulada pelos acordos de empresa aplicáveis.

6- Acresce tratar-se de empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea b), do número 4, do artigo 538.º, do Código do Trabalho.

7- O Tribunal Arbitral foi, assim, constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: João Simões Reis;

– Árbitro dos trabalhadores: Alexandra Simão José;

– Árbitro dos empregadores: António Paula Varela.

8- O Tribunal Arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 29 de janeiro de 2016, pelas 10h00, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes do sindicato e da entidade empregadora cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades:

O SINFB fez-se representar por:

– José Oliveira Vilela.

A CP fez-se representar por:

– Raquel de Fátima Pinho Campos;

– Carlos Manuel de Oliveira Pereira;

– Francisco José Rego Gonçalves.

9- Das informações prestadas e dos documentos juntos ao processo, merecem destaque os seguintes factos:

a) Que, apesar do longo período de greve, esta não abrange dias inteiros, mas antes alguns períodos integrados em turnos ou apenas algumas das funções que os trabalhadores habitualmente desempenham;

b) Que nenhuma parte deu conta de existir alguma outra greve, prevista para o período abrangido, que pudesse agravar ou dificultar o transporte de utentes dos comboios da CP através de outras alternativas de transporte;

c) Que os trabalhadores abrangidos pelo pré-aviso de greve não conduzem o material circulante;

d) Que segundo a CP, os problemas mais graves registam-se na Estação de Campolide a partir das 21h00 de segunda-feira a quinta-feira e a partir das 20h00 na sexta-feira e nas vésperas de feriado;

e) Tem havido greves semelhantes no passado, aliás atualmente está a decorrer uma, sem que se tenha verificado paralisação de qualquer composição;

f) Foi feito novo horário - Gráfico de serviço do Parque Material do Algueirão e Campolide -, para vigorar a partir de 1 fevereiro de 2016, pensado em função da greve marcada.

II- Fundamentação

10- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1, do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3, do artigo 57.º CRP). Nestes termos, o Código do Trabalho (CT) prevê a obrigação das associações sindicais e dos tra-

balhadores aderentes de assegurar, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor dos transportes (número 1 e alínea *h*), do número 2, do artigo 537.º CT).

Portanto, a fixação de serviços mínimos depende da existência de necessidades sociais impreteríveis. É isso que importa agora verificar.

11- Entende o Tribunal Arbitral que, no âmbito das atividades em que ocorrerá a greve, poderão verificar-se, em concreto, necessidades sociais impreteríveis a satisfazer.

12- Porém, a fixação de serviços mínimos só poderia ser efetuada na medida do permitido pelo Princípio da Proporcionalidade (considerando as vertentes «necessidade», «adequação» e «proporcionalidade»).

Ora, no caso da presente greve, importa ter em conta que:

a) A greve não abrange dias inteiros, mas antes alguns períodos integrados em turnos ou algumas das funções que os trabalhadores habitualmente desempenham. Os trabalhadores em greve continuarão, portanto, a desempenhar funções durante um período relevante no decurso da greve;

b) Nenhuma das partes deu conta de existir alguma outra greve prevista para as datas abrangidas que pudesse agravar ou dificultar o transporte de utentes dos comboios da CP através de outras alternativas de transporte;

c) A isto acresce que os trabalhadores abrangidos pelo pré-aviso de greve não conduzem o material circulante e que as suas funções não são sempre indispensáveis ao início da marcha das composições. Daqui resulta alguma margem de gestão que a CP poderá utilizar para continuar a prestar o serviço em termos que não afetem necessidades sociais impreteríveis;

d) Resultou da audição das partes a relevância do funcionamento, durante a greve, dos serviços necessários para assegurar comboios de socorro, bem como os serviços ne-

cessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações em todas as vertentes;

e) Acresce que foi feito pela CP um novo horário, para vigorar a partir de 1 de fevereiro de 2016, pensado de acordo com a marcação da greve;

f) Por fim, importa referir que, no caso concreto, não foi possível vislumbrar que o direito de circulação dos passageiros seja posto em causa.

III- Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos para a presente greve:

a) Os serviços necessários para assegurar os comboios de socorro, no período de greve;

b) Os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações que se mostrem necessários no período de greve;

c) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve;

d) Em caso de incumprimento do dever previsto na alínea anterior, deve a empresa proceder a essa designação;

e) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 29 de janeiro de 2016.

João Simões Reis, árbitro presidente.

Alexandra Simão José, árbitro de parte trabalhadora.

António Paula Varela, árbitro de parte empregadora.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso de projeto de portaria de extensão do acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPAC

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro 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.

Lisboa, 3 de março de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1, 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

Nota justificativa

O acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016 abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os tripulantes de cabine ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, no âmbito da atividade de transportes aéreos regulares.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os tripulantes de cabine ao seu serviço, com contrato de trabalho português, inseridos nas categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

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

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

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

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

Projeto de portaria de extensão do acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os tripulantes de cabine ao seu serviço inseridos nas categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

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

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Sidul Açucares, Unipessoal, L.ª e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outra ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2004 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2015.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açucares, Unipessoal, L.ª, que se dedica à atividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

Cláusula 46.ª

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de 73,40 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Nas deslocações efetuadas para as regiões autónomas ou para o estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respetivamente, de 106,70 € e 191,60 € para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3- Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço - 44,20 €;

Pelo almoço ou jantar - 19,10 €.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 48.^a

Seguro

- 1- *(Mantém a redação em vigor.)*
2- Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro ou regiões autónomas ao serviço da empresa, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 64 369,40 €.
3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho por turnos

- 1- Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:
a) Regime de três turnos rotativos de segunda-feira a sábado - 191,50 €;
b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos - 116,70 €;
c) Regime de laboração contínua - 375,50 €.
2 a 6- *(Mantêm a redação em vigor.)*

Cláusula 72.^a

Diuturnidades

- 1 a 5- *(Mantêm a redação em vigor.)*
6- O valor da 1.^a e da 2.^a diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respetivos níveis:

Nível	Diuturnidade
01	61,50 €
02	61,50 €
03	61,50 €
04	50,60 €
05	45,00 €

06	39,90 €
7 e seguintes	36,60 €

- 7- A 3.^a diuturnidade é de 36,20 € para todos os trabalhadores.
8- A 4.^a diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.^a e é de 40,10 € para todos os trabalhadores.
9- A 5.^a e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.^a e é de 40,10 € para todos os trabalhadores.

Cláusula 74.^a

Abono para falhas

- 1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 96,00 €, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.
2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 100.^a

Serviços sociais

- 1 a 3- *(Mantêm a redação em vigor.)*
4- O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, é de 10,60 €.
5- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 100.^a-A

Subsídio escolar

- 1 e 2- *(Mantêm a redação em vigor.)*
3- Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir no ano escolar de 2016-2017 são os seguintes:
1.º ciclo - 28,80 €
2.º ciclo - 71,40 €
3.º ciclo - 139,70 €
Secundário - 214,20 €
Universitário - 634,80 €

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (€)
1	Profissional de engenharia de grau 6; Profissional de economia de grau 6.	2 962,00
2	Profissional de engenharia de grau 5; Profissional de economia de grau 5.	2 620,00
3	Profissional de engenharia de grau 4; Profissional de economia de grau 4; Diretor de serviços (escritórios).	2 160,00
4	Profissional de engenharia de grau 3; Profissional de economia de grau 3; Chefe de serviços (escritórios); Inspetor administrativo (escritórios); Analista de sistemas (escritórios).	1 815,00
5	Profissional de engenharia de grau 2; Profissional de economia de grau 2; Encarregado geral (açucareiros); Construtor civil de grau 4; Chefe de divisão (escritórios); Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos); Encarregado (fogueiro); Técnico administrativo principal qualificado.	1 571,00
6	Profissional de engenharia de grau 1-B; Profissional de economia de grau 1-B; Mestre de fabricação os chefe de turno (açucareiros); Encarregado geral de armazéns (açucareiros); Chefe de secção (escritórios); Programador (escritórios); Contabilista (escritórios); Tesoureiro (escritórios); Encarregado (metalúrgicos); Encarregado (eletricistas); Técnico de eletrónica (eletricistas); Encarregado (fogueiros); Encarregado geral (construção civil); Enfermeiro-coordenador (enfermeiros); Desenhador projetista (técnico de desenho); Chefe de secção de vendas (técnico de vendas); Despachante privativo (despachantes); Construtor civil de grau 3; Experimentador de investigação (químicos); Chefe de laboratório de rotina (químicos); Técnico administrativo principal; Secretário de administração principal.	1 344,00

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (€)
7	Profissional de engenharia de grau 1-A; Profissional de economia de grau 1-A; Encarregado (açucareiros); Contramestre ou ajudante de chefe de turno (açucareiros); Secretário de administração (escritórios); Subchefe de secção (escritórios); Técnico administrativo (escritórios); Subencarregado (metalúrgicos); Subencarregado (eletricistas); Encarregado de 1.ª (construção civil); Inspetor de vendas (técnico de vendas); Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria); Construtor civil de grau 2; Técnico eletricista; Técnico metalúrgico; Analista-chefe; Fogueiro-chefe.	1 203,00
8	Capataz ou supervisor (açucareiros); Oficial principal (açucareiros); Técnico de sala de controlo (açucareiros); Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e eletricistas); Encarregado de 2.ª (construção civil); Construtor civil de grau 1; Chefe de armazém (metalúrgicos); Enfermeiro (enfermeiros); Fogueiro-chefe (fogueiros); Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho); Escriturário principal (escritórios); Analista principal (químicos); Secretário de direção (escritórios); Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios); Operador de computador; Oficial principal pedreiro; Oficial principal carpinteiro; Oficial principal pintor; Fogueiro de 1.ª mais de três anos (fogueiros); Serralheiro mecânico principal.	1 119,00

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (€)
9	Analista de 1.ª (químicos); Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros); Cozedor (açucareiros); Coordenador (açucareiros); Escriturário de 1.ª (escritórios); Caixa (escritórios); Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos); Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos); Fiel de armazém (metalúrgicos); Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos); Soldador de 1.ª (metalúrgicos); Pintor de 1.ª (metalúrgicos); Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos); Canalizador de 1.ª (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos); Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgicos); Oficial (eletricistas); Fogueiro de 1.ª (fogueiros); Operador de turboalternador (fogueiros); Pedreiro de 1.ª com mais de três anos (construção civil); Pintor de 1.ª com mais de três anos (construção civil); Estucador de 1.ª com mais de três anos (construção civil); Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil); Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª com mais de três anos (construção civil); Motorista de pesados (rodoviários); Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho); Vendedor especializado (técnico de vendas); Prospetor de vendas (técnico de vendas); Promotor de vendas (técnico de vendas); Impressor litográfico (gráficos); Técnico de higiene e qualidade; Centrifugador principal; Operador de descoloração de xarope por resina principal (açucareiros).	1 062,00

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (€)
10	<p>Apontador de registo de fabrico (açucareiros);</p> <p>Operador de tratamento de águas (açucareiros);</p> <p>Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros);</p> <p>Fiel de balança (açucareiros);</p> <p>Centrifugador (açucareiros);</p> <p>Operador de descoloração de xarope por carvão animal (açucareiros);</p> <p>Filtrador de xarope ou de licor para granulado e ou carbonatados (açucareiros);</p> <p>Operador de bombagem (açucareiros);</p> <p>Operador geral de embalagem;</p> <p>Operador geral de processo;</p> <p>Concentrador (açucareiros);</p> <p>Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros);</p> <p>Operador de descoloração de xarope por resina (açucareiros);</p> <p>Chefe de ensaque, (açucareiros);</p> <p>Operador de máquinas de embalagem Hesser Drohmann (açucareiros);</p> <p>Fogoeiro de 2.ª (fogueiros);</p> <p>Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);</p> <p>Escriturário de 2.ª (escritórios);</p> <p>Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos);</p> <p>Serralheiro civil de 2.ª (metalúrgicos);</p> <p>Ferramenteiro de 1.ª (metalúrgicos);</p> <p>Maçariqueiro de 1.ª (metalúrgicos);</p> <p>Soldador de 2.ª (metalúrgicos);</p> <p>Ferreiro ou forjador de 2.ª (metalúrgicos);</p> <p>Pintor de 2.ª (metalúrgicos);</p> <p>Canalizador de 2.ª (metalúrgicos);</p> <p>Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos);</p> <p>Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos);</p> <p>Mecânico de automóveis de 2.ª (metalúrgicos);</p> <p>Lubrificador de 1.ª (metalúrgicos);</p> <p>Lubrificador de veículos automóveis de 1.ª (metalúrgicos);</p> <p>Apontador (metalúrgicos);</p> <p>Analista de 2.ª (químicos);</p> <p>Motorista de ligeiros (rodoviários);</p> <p>Cobrador (cobradores);</p> <p>Pintor de 1.ª (construção civil);</p> <p>Pedreiro de 1.ª (construção civil);</p> <p>Estucador de 1.ª (construção civil);</p> <p>Carpinteiro de limpos de 1.ª (construção civil);</p> <p>Carpinteiro de toco ou cofragem de 1.ª (construção civil);</p> <p>Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho);</p> <p>Operador de máquinas Rovená;</p> <p>Operador de compressoras CO2, leite de cal e carvão ativado;</p> <p>Operador de filtros de prensa.</p>	999,00

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (€)
11	Guarda (açucareiros); Jardineiro (açucareiros); Operador de 1.ª (açucareiros); Operador de empilhadores e similares (açucareiros); Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros); Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos); Serralheiro civil de 3.ª (metalúrgicos); Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos); Lubrificador de veículos automóveis de 2.ª (metalúrgicos); Lubricado de 2.ª (metalúrgicos); Ferramenteiro (metalúrgicos); Torneiro mecânica de 3.ª (metalúrgicos); Ferreiro ou forjador de 3.ª (metalúrgicos); Soldador de 3.ª (metalúrgicos); Pintor de 3.ª (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos); Mecânico de automóveis de 3.ª (metalúrgicos); Canalizador de 3.ª (metalúrgicos); Maçariqueiro de 2.ª (metalúrgicos); Preparador e analista de 3.ª (químicos); Pré-oficial do 2.º ano (eletricistas); Fogoeiro de 3.ª (fogueiros); Tirocinante do 2.º ano (técnico de desenho); Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios); Porteiro (contínuos e porteiros); Guarda (contínuos e porteiros); Pedreiro de 2.ª (construção civil); Pintor de 2.ª (construção civil); Estucador de 2.ª (construção civil); Carpinteiro de limpos de 2.ª (construção civil); Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª (construção civil); Ajudante de motorista (garagens e rodoviários); Telefonista (telefonista e escritórios).	940,00
12	Ajudante (metalúrgicos); Praticante do 2.º ano (metalúrgicos); Ajudante (construção civil); Operador de 2.ª (açucareiros); Empregado de balcão (açucareiros); Pré-oficial do 1.º ano (eletricistas); Estagiário do 2.º ano (escritórios); Tirocinante do 1.º ano (técnico de desenho); Chegador do 2.º ano (fogueiros); Preparador estagiário do 2.º ano (químicos).	890,00
13	Empregado de refeitório (hotelaria); Pessoal de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros ou hotelaria); Estagiário do 1.º ano (escritórios); Praticante do 1.º ano (metalúrgicos); Preparador estagiário do 1.º ano (químicos); Ajudante do 2.º ano (eletricistas); Chegador do 1.º ano (fogueiros); Aprendiz do 2.º ano (construção civil).	827,00
14	Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios); Aprendiz do 1.º ano (construção civil); Ajudante do 2.º ano (metalúrgicos e eletricistas); Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil).	734,00

15	Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios); Aprendiz do 1.º ano (16 anos) (metalúrgicos e eletricitas); Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil).	661,00
----	--	--------

Nota: A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2016.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 214 trabalhadores.

Lisboa, 1 de fevereiro de 2016.

Pela Sidul Açúcares, Unipessoal, L.da:

Pedro João Sousa Conde, na qualidade de gerente.

António Sérgio Silva de Pinho Marques, na qualidade de gerente.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.
e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

António Alexandre P. Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de março de 2016, a fl. 185 do livro n.º 11, com o n.º 20/2016, 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 Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.da e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Estas alterações, afectam a última revisão efectuada do AE, cujo texto consolidado se encontra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009.

Texto acordado

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se à Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.da, com sede em Vila Real de Santo António e actividade de transporte fluvial no distrito de Faro, e obriga, por um lado, esta empresa, e por outro todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denuncia e revisão

- 1- (*Igual.*)
- 2- (*Igual.*)
- 3- A tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária vigorarão a partir de 1 de Maio de 2015.

- 4- (*Igual.*)
- 5- (*Igual.*)
- 6- (*Igual.*)
- 7- (*Igual.*)
- 8- (*Igual.*)

Clausula 30.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de dois anos de serviço a uma diuturnidade de 12,00 € por mês. Até ao limite de duas diuturnidades sendo de 24,00 € a segunda.

- 2- (*Igual.*)
- 3- (*Igual.*)

Clausula 33.^a

1- Os mestres de TL terão direito a um subsídio de chefia no montante de 10 % sobre o vencimento da sua renumeração base, quando em efectivo serviço, que fará parte integrante da sua retribuição. (Ver anexo).

2- Quer o subsídio de chefia quer o subsídio de gases serão concedidos na retribuição das férias.

Clausula 38.^a

(Trabalho por turnos)

Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho por turnos terão direito a um subsídio mensal de 13,00 €, que fará parte da sua retribuição.

Cláusula 44.^a

(Abono de refeição)

- 1- A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição no valor de 4,90 € por cada período normal diário completo de trabalho prestado.
- 2- (Igual.)
- 3- (Igual.)

Cláusula 64.^a-A

(Subsidio de morte)

- 1- (Igual.)
- 2- (Igual.)
- 3- A empresa ficou de avaliar um seguro para os casos de morte, desaparecimento e nos casos de incapacidade absoluta ou permanente para o exercício da profissão, em caso de acidente de serviço, no valor global de 25 000,00 €, que será pago ao conjugue sobrevivente, ou na sua falta, aos descendentes do falecido, ou ao próprio em caso de incapacidade, salvo se, no primeiro caso, o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou em apólice.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categoria	Remuneração
01	Encarregado geral de exploração	868,32 €
02	Fiscal	567,87 €
03	Mestre de tráfego local	572,88 €
04	Marinheiro de tráfego local	559,78 €
05	Marinheiro de 2. ^a classe	530,00 €
06	Maquinista prático de 1. ^a classe	567,87 €
07	Maquinista prático de 2. ^a classe	564,70 €
08	Maquinista prático de 3. ^a classe	558,03 €
09	Bilheteiro	559,78 €
10	Revisor	530,00 €
11	Ajudante de maquinista	530,00 €

- Número de empregadores obrigados pela convenção colectiva: 1.
- Número de trabalhadores obrigados pela convenção colectiva: 16.

Lisboa, 15 de Fevereiro de 2016.

Pela Empresa de Transportes do Rio Guadiana L.^{da}:

Francisco José Rodrigues dos Santos, mandatário.

Eduardo Fernandes, mandatário.

Pelos:

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, mandatário.

Carlos Alberto Silva Pinto, mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

Este AE, assinado pelos representantes legais, obriga, por um lado, a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.^{da}, com sede em Vila Real de Santo António e actividade de transporte fluvial no distrito de Faro, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente acordo de empresa entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e manter-se-á vigente até ser substituído, total ou parcialmente, por novo instrumento de regulamentação de trabalho.
- 2- A vigência deste AE será de 24 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte, salvo se período inferior vier a ser consentido por lei.
- 3- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 2015.
- 4- A denúncia deste AE pode ser feita por qualquer das partes, decorridos, respectivamente, 20 e 10 meses, conforme as situações previstas nos números 2 e 3.
- 5- Decorridos os prazos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as situações desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.
- 6- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

7- A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

8- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo fixado no número anterior.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 3.^a

Registo de desemprego

1- A empresa obriga-se, sempre que tenha de admitir pessoal, a consultar as listas de desempregados dos sindicatos outorgantes.

2- Para efeitos do número 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em ordem e em dia o registo de desemprego.

3- Para que os sindicatos possam ter em ordem o cadastro atrás referido, as empresas informarão aqueles organismos, dentro do prazo de 30 dias, das alterações que se verificarem em relação a cada trabalhador.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão - Idade mínima

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa signatária, na categoria de motorista e pessoal de convés, os trabalhadores que tenham mais de 18 anos de idade.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão - Habilitações mínimas

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações literárias mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula marítima profissional, quando obrigatória.

Cláusula 6.^a

Promoções obrigatórias

O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro de 1.^a classe quatro anos após matrícula em qualquer género de embarcações.

Cláusula 7.^a

Trabalhadores eventuais

É permitido quer o contrato a prazo quer o contrato em regime eventual para funções abrangidas por este AE nos termos previstos na lei.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1- A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias.

2- No decurso do período experimental, os trabalhadores e a entidade patronal têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnizações.

Cláusula 9.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por lapso de tempo superior a 180 dias será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM, em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este, após ter substituído outro de classe superior por prazo inferior a 180 dias, retomar as funções respectivas;

d) Baixar a categoria do trabalhador;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

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

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por força deste contrato, a que correspondem as suas aptidões e categorias profissionais, salvo em casos de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei.

Cláusula 11.^a

Créditos resultantes do contrato

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 12.^a

Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional do disposto nas alíneas d), e), f) e g) da cláusula 23.^a;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente acordo;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- m) Limpar e conservar limpos os navios, quer no interior quer no exterior;
- n) Colaborar com a entidade patronal no sentido de se obter uma boa racionalização do trabalho;
- o) Não abandonar ou ausentar-se do serviço, sem prévia autorização do superior hierárquico, dentro do período de prestação de trabalho.

Cláusula 14.^a

Deveres da empresa

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador que se despedir ou for despedido, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao serviço bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- f) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o disposto neste AE;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;
- h) Proporcionar bom ambiente moral e instalar o trabalhador em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, como tal definidas pelo respectivo sindicato, e ainda de funções em organismos de previdência ou outras inerentes à vida sindical, dentro dos limites previstos na lei;
- j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como proporcionar-lhes, quando possível, horário compatível com a assistência às aulas, ficando esses profissionais dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho;
- l) Dispensar os delegados e dirigentes sindicais da empresa pelo tempo indispensável ao cumprimento das suas funções, mediante comprovação escrita, quando exigida, considerando-se para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos sócios que trabalhem na empresa;
- n) Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- o) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levarem à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;

p) Em matéria de acidentes de trabalho, a empresa obriga-se a dar estrito cumprimento às disposições legais constantes da Lei n.º 2127 e do Decreto n.º 360/71.

CAPÍTULO IV

Cláusula 15.^a

Processo disciplinar

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repressão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 dias.

a) O prazo referido na alínea anterior inicia-se a partir da data em que a entidade patronal praticou acto ou actos inequivocamente reveladores da intenção de proceder disciplinarmente e termina com a entrega do processo ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa e ao sindicato.

3- Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa.

a) Os factos da acusação serão concretos e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador em nota de culpa, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a residência habitual.

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias.

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador.

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão sindical, à comissão intersindical, ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, se na empresa não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

f) O processo disciplinar que vise o despedimento com justa causa obedecerá às disposições legais imperativas em vigor.

4- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva, nos termos previstos neste acordo colectivo de trabalho e na lei.

Cláusula 16.^a

Suspensão do trabalhador

Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalha-

dor se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 17.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 18.^a

Proporcionalidade das sanções

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

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 17.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 19.^a

Caducidade

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a entidade patronal teve conhecimento dela.

Cláusula 20.^a

Indemnização por danos e prejuízos

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 21.^a

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 22.^{a*}

Registo das sanções

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 23.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;

b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário ou em dias de descanso semanal ou em dias de descanso semanal complementar;

c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;

d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho;

e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho, cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;

f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;

g) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra as entidades patronais, quer em processos disciplinares quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;

h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;

i) Exercer ou ter funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;

j) Haver reclamado individual ou colectivamente de forma legítima contra as condições de trabalho;

l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 24.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

a) Quando tenha lugar até cinco anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;

b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 25.^a

Comunicação das sanções

A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, ou tenham exercido, há menos de cinco anos as funções de dirigentes, membros de comissões ou delegados sindicais será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo de 10 dias, no máximo.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 26.^a

Generalidade

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração de base, as

diuturnidades, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas, impostas ou não por este acordo.

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

Cláusula 27.^a

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 28.^a

Constituição da retribuição

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

Não se considera retribuição a remuneração de trabalho extraordinário, salvo quando se deva entender que integra a retribuição do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores têm direito por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria a uma diuturnidade de 12,00 € por mês, até ao limite de duas diuturnidades, sendo de 24,00 € a segunda.

2- Todos os trabalhadores ao serviço da empresa vencerão as duas diuturnidades previstas no número anterior desde que tenham, à data da entrada em vigor deste AE, quatro ou mais anos de serviço na mesma categoria.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, salvo se a entidade patronal tenha de livre vontade aumentado o ordenado em montante superior.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço o 13.º mês ou subsídio de Natal juntamente com a retribuição do mês de Novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual à remuneração base acrescida de diuturnidade ou diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de chefia e quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

4- No ano de admissão e naquele em que ocorrer a cessação do contrato, mesmo por reforma, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 32.^a

Subsídio por condições especiais de trabalho subsídio de gases

As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores das máquinas (maquinistas e ajudantes), sobre a sua

remuneração normal e sobre as horas extraordinárias que hajam feito, quando em serviço efectivo, um complemento de 10 % pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causadas pelas mesmas.

Cláusula 33.^a

Subsídio de chefia

1- Os mestres de TL terão direito a um subsídio de chefia no montante de 10 % sobre a sua remuneração base, quando em efectivo serviço, que fará parte integrante da sua retribuição.

2- Quer o subsídio de chefia quer o subsídio de gases serão concedidos na retribuição das férias.

Cláusula 34.^a

Pagamento da retribuição

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devem ser pagas.

2- Só com o acordo do trabalhador, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3- No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo, o número de beneficiário da caixa de previdência, o período a que a retribuição corresponde, a especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas ao trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Cláusula 35.^a

Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será, em média, de quarenta horas semanais.

2- O período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma nem superior a duas horas.

3- Todos os trabalhadores terão direito a descansar dois domingos de quatro em quatro semanas.

Cláusula 36.^a

Intervalos no horário de trabalho, período normal de trabalho

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

2- Os horários de trabalho só deverão ser remetidos ao Ministério do Emprego e Segurança Social para efeitos de aprovação desde que tenham obtido a concordância prévia dos sindicatos respectivos e serão afixados nos locais de trabalho em lugar bem visível.

Cláusula 37.^a

Trabalhadores-estudantes

1- As entidades patronais concederão a todos os trabalhadores a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função nas empresas.

a) As entidades patronais custearão, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, qualquer curso oficial ou oficializado de eventual interesse para a empresa.

b) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente, desde que o solicitem.

c) Os trabalhadores estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, nos dias de provas de exames em escolas oficiais ou oficializadas, obrigando-se a aviso prévio de quarenta e oito horas.

2- Só poderá, porém, usufruir das regalias estabelecidas nas alíneas do número anterior o trabalhador-estudante que, anualmente, prestar prova documental do seu aproveitamento escolar.

Cláusula 38.^a

Trabalho por turnos

Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho por turnos terão direito a um subsídio mensal no valor de 13,00 €, que fará parte da sua retribuição.

Cláusula 39.^a

Afixação dos horários de trabalho

1- Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 40.^a

Trabalho em dias de descanso e feriados

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em feriado dá direito a um acréscimo de remuneração de 200 %.

3- As folgas previstas no número 1 não poderão, em caso algum, ser remidas, por dinheiro.

Cláusula 41.^a

Remuneração de trabalho prestado em dias de descanso ou feriados

1- A remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal ou semanal complementar será igual ao dobro da remuneração do trabalho extraordinário, devendo ser pago

um mínimo de oito horas, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula seguinte.

2- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal, na parte em que exceda oito horas, será remunerado com um acréscimo de 200 % sobre a retribuição da hora normal.

Cláusula 42.^a

Trabalho nocturno

1- Para os efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e que será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora extraordinária nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 48.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora extraordinária de trabalho.

Cláusula 43.^a

Trabalho extraordinário

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

2- O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justifiquem;
- b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes, por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho extraordinário sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

Cláusula 44.^a

Subsídio de refeição

1- A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição no valor de 4,90 € por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição.

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 45.^a

Registo de trabalho extraordinário

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias, trabalho efectuado nos dias de descanso semanal e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termo de abertura e encerramento, visado pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Cláusula 46.^a

Dispensa do trabalho extraordinário

1- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

2- Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar, em casos de acidente ou doença grave ou súbita;

c) Frequência de estabelecimento de ensino;

d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte.

3- Se recusada a dispensa injustificadamente pela entidade patronal, o trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário.

Cláusula 47.^a

Limite de trabalho extraordinário

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar, anualmente, o total de 120.

Cláusula 48.^a

Remuneração de trabalho extraordinário

1- A remuneração da hora extraordinária será igual à da hora normal acrescida de 50 %.

2- Para o efeito de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$(\text{Remuneração base mensal} + S) \times 12$$

Período normal de trabalho \times 52 sendo S os subsídios a que o trabalhador tenha direito por diuturnidades, subsídio de gases e subsídio de chefia.

CAPÍTULO VII

Férias

Cláusula 49.^a

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito em cada ano civil a 22 dias úteis de férias.

2- Durante esse período, a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente a um mês de remuneração base, acrescida de diuturnidades, subsídios de gases e de chefia e quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

4- A retribuição e o subsídio de férias serão pagos, de uma só vez, antes do seu início.

Cláusula 50.^a

Direito a férias

1- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2- No ano de admissão, caso esta se verifique durante o 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a gozar, nesse próprio ano, um mínimo de 10 dias de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho, mesmo por reforma, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido se ainda não as tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período

de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

4- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 51.^a

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 52.^a

Fixação e cumulação de férias

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

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) O trabalhador que pretendam gozá-las nos Arquipélagos dos Açores ou da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendam gozarem as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 53.^a

Férias seguidas e interpoladas

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 54.^a

Escolha da época de férias

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar definitivamente o período de férias, ouvido o delegado sindical e a comissão de trabalhadores.

3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço à mesma entidade patronal, será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

6- As entidades patronais remeterão aos sindicatos respectivos, obrigatoriamente até 31 de Março de cada ano, o mapa donde constem os períodos de férias de todos os trabalhadores. Todas as alterações posteriormente registadas serão, de imediato, comunicadas aos referidos sindicatos.

Cláusula 55.^a

Alteração da época de férias

1- As alterações de férias já estabelecidas ou a interrupção das já iniciadas só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- A alteração ou interrupção dos períodos de férias por motivo de interesse da entidade patronal, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 56.^a

Interrupção por doença

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará o disposto na cláusula 49.^a, número 1. Terminada a doença, o trabalhador retomará de imediato o gozo das férias, excepto se houver acordo em contrário entre as partes.

3- Para efeito do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do término da mesma.

Cláusula 57.^a

Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas deste acordo, pagará ao trabalhador a título de indemnização o quíntuplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 58.^a

Princípios gerais

As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

Cláusula 59.^a

Faltas autorizadas

As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal consideram-se justificadas.

Cláusula 60.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2- Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se a disciplina do capítulo XII.

3- A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 61.^a

Caso de faltas justificadas

Sem prejuízo da retribuição, das férias ou da antiguidade e sem que haja lugar a consequências disciplinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por motivo de luto, durante períodos com a duração a seguir indicada, acrescendo aos dias indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar:

i) Seis dias, por pais, filhos, adoptantes, adoptados, cônjuges, companheiro, companheira e irmãos;

ii) Três dias, por avós, netos, sogros, genros, noras, enteados, padrastrós, madrastras, tios e cunhados;

iii) Um dia por bisavós, bisnetos, primos, sobrinhos e qualquer familiar ou pessoa que coabite com o agregado familiar do trabalhador.

c) Três dias, por nascimento de filhos;

d) As faltas dadas ao abrigo da alínea c) da cláusula 37.^a;

e) Assuntos inadiáveis de ordem pessoal e familiar que não possam ser tratados fora das horas de serviço, até um dia por mês;

f) Os dias necessários a prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em casos de acidente ou doença.

Cláusula 62.^a

Faltas não justificadas

1- A entidade patronal poderá descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas. Caso o trabalhador assim o prefira, em vez do desconto na retribuição, será reduzido o período de férias imediato de um dia por cada falta.

2- Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 49.^a

Cláusula 63.^a

Participação das faltas

Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no prazo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta, com excepção das referidas na alínea c) da cláusula 61.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias.

CAPÍTULO IX

Doença, previdência e abono de família

Cláusula 64.^a

1- O trabalhador na situação de doença ou acidente constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Todos os trabalhadores na situação de baixa por doença, devidamente comprovada pelos serviços clínicos da previdência, terão direito a um subsídio de risco de doença, nos seguintes termos:

a) Se o período de baixa não ultrapassar 45 dias, seguidos ou interpolados, no ano civil, a empresa pagará um subsídio de 40 % sobre a retribuição mensal do trabalhador em relação aos primeiros 30 dias;

b) Se o período de baixa não ultrapassar 60 dias, seguidos ou interpolados, no ano civil, a empresa pagará, além do subsídio previsto na alínea anterior, mais um subsídio fixo de 6,25 €;

c) Se o período de baixa ultrapassar 60 dias, seguidos ou interpolados, no ano civil, a empresa pagará, além do subsídio previsto na alínea a), mais um subsídio fixo de 12,50 €.

3- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de acidente, a entidade patronal pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse ao serviço e a que lhe for paga pela companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 64.^a-A

Subsídio de morte

1- Em caso de morte de qualquer trabalhador pertencente

ao quadro da empresa, esta pagará ao cônjuge, companheira que vivia em comunhão de mesa e habitação, filhos menores de 18 anos, incapazes ou pessoas dele dependentes, e pela indicada ordem de preferência alternativa, o vencimento por inteiro relativo ao mês em que a morte ocorrer, independentemente do dia, além de mais um mês de vencimento.

2- Se a morte ocorrer por efeito de acidente de trabalho, a empresa pagará, além do mês em que a morte se verificar, mais três meses de salário.

3- A empresa ficou de avaliar um seguro para os casos de morte, desaparecimento e nos casos de incapacidade absoluta ou permanente para o exercício da profissão, em caso de acidente de serviço, no valor global de 25 000,00 €, que será pago ao conjugue sobrevivente, ou na sua falta, aos descendentes do falecido, ou ao próprio em caso de incapacidade, salvo se, no primeiro caso, o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou em apólice.

Cláusula 65.^a

Contribuição para a previdência

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Cláusula 66.^a

Licença sem retribuição

1- Se requerida pelo trabalhador, com pelo menos 30 dias de antecedência, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licença sem retribuição, até ao limite de 30 dias anuais.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se como tempo de serviço efectivo.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão nos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO XI

Feriados

Cláusula 67.^a

Feriados obrigatórios

- 1- São feriados obrigatórios os seguintes:
- 1 de Janeiro;

- Sexta-Feira Santa;
- Corpo de Deus;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 24 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Terça-Feira de Carnaval.

2- É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela entidade patronal.

CAPÍTULO XII

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador - Serviço militar

Cláusula 68.^a

Suspensão por impedimento do trabalhador

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

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade para todos os efeitos derivados desta.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre a previdência.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros do pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto a densidade de quadros.

Cláusula 69.^a

Termo do impedimento do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 70.^a

Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 71.^a

Serviço militar

1- No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar férias vencidas, bem como a receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2- No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro.

Cláusula 72.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- A cessação do contrato individual ou colectivo de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei.

2- As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente vigente for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3- As entidades patronais comprometem-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 72.^a-A

Encerramento da empresa ou dependência

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo ou na lei.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo a partir da respectiva data, aplica-se o disposto nos números seguintes.

4- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

5- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

6- A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

7- O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento e ou dependências não forem encerrados e enquanto o não forem.

8- A cessação dos contractos de trabalho ficará sujeita à disciplina do encerramento definitivo previsto nos números anteriores.

CAPÍTULO XIII

Cláusula 73.^a

Pagamento do mês da cessação

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a enti-

dade patronal do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado.

CAPÍTULO XIV

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 74.^a

Direitos especiais

1- Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;

b) Não serem despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto;

c) Faltar até 90 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade, aplicando-se o disposto nas cláusulas 63.^a e 64.^a se findo aquele período não estiverem em condições de retomar o trabalho;

d) Dos 90 dias fixados na alínea anterior, 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;

e) Interromper o trabalho diário, em dois períodos de meia hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

2- Para faltarem além de 90 dias por motivo de parto, deverão as mulheres apresentar atestado do seu médico assistente comprovativo de que não se encontram em condições de retomar o trabalho.

3- Nos casos de parto nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do número 1 será de 30 dias, no máximo.

4- Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

5- O direito de faltar no período de maternidade com efeitos previstos na alínea c) do número 1 cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

CAPÍTULO XV

Cláusula 75.^a

Indemnização

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido sem justa causa direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que caberia nos termos da lei e

deste AE, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

Cláusula 76.^a

Utilização de meios fraudulentos

O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000 \$ a 200 000 \$.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 77.^a

Garantia de manutenção de regalias anteriores - Incorporações de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 78.^a

Garantias diversas

1- Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

3- Em tudo o mais o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

Cláusula 79.^a

Aplicabilidade do contrato

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

ANEXO I

SECÇÃO I

Trabalhadores dos transportes fluviais

Encarregado geral de exploração.

Mestre de tráfego local.

Marinheiro de 1.^a classe de tráfego local.

Marinheiro de 2.^a classe de tráfego local.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão os resultantes

das lotações que forem fixadas pelas entidades competentes, com o parecer do sindicato respectivo.

Definição de funções

Encarregado geral de exploração - É o profissional a quem compete coordenar e superintender todos os serviços e acções que visem a exploração operacional da empresa, nomeadamente a colocação de pessoal, gestão de tripulações, controlo e coordenação das matrículas, controlo das acções de manutenção e reparação das embarcações.

Mestre de tráfego local - O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de 1.^a classe de tráfego local - O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de 2.^a classe de tráfego local - O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.^a classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

SECÇÃO II

Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.^a

Maquinista prático de 2.^a

Maquinista prático de 3.^a

Ajudante de maquinista.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas autoridades competentes, com o parecer do sindicato respectivo.

Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção da qual é chefe directo, velar pelos direitos e regalias do pessoal a seu cargo e comunicar com presteza à entidade patronal, depois de ter dado conhecimento ao mestre, todas as circunstâncias de interesse relativas às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem mecânica existente a bordo e sua manutenção, executando pequenas reparações em caso de avarias. Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes ao serviço das máquinas que lhes forem determinadas pelos seus chefes directos.

SECÇÃO III

Cobreadores e profissões similares

Categorias

Fiscal.

Bilheteiro.

Revisor.

Definição de funções

Fiscal - Fiscaliza e orienta todo o serviço de revisão e venda de bilhetes assim como periodicamente tira a numeração dos bilhetes, dá a partida dos navios e superintende na regularização do movimento, a ele estando subordinado todo o pessoal que neste serviço intervenha.

Bilheteiro - Compete-lhe proceder à venda de bilhetes directamente ao público, bem como conferir e prestar contas das importâncias recebidas.

Revisor - Procede à revisão e recolha de bilhetes de passageiros e veículos.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível categoria remuneração (euros)

Nível	Categoria	Remuneração
01	Encarregado geral de exploração	868,32 €
02	Fiscal	567,87 €
03	Mestre de tráfego local	572,88 €
04	Marinheiro de tráfego local	559,78 €
05	Marinheiro de 2.ª classe	530,00 €
06	Maquinista prático de 1.ª classe	567,87 €
07	Maquinista prático de 2.ª classe	564,70 €
08	Maquinista prático de 3.ª classe	558,03 €
09	Bilheteiro	559,78 €
10	Revisor	530,00 €
11	Ajudante de maquinista	530,00 €

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa abrangida obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

§ único. A empresa obriga-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quando possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Iluminação

Artigo 3.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passa-

gem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 4.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 5.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 6.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Água potável

Artigo 7.º

1- A água potável que não provém de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 8.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 9.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 10.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retores suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 11.º

1- As retores devem ter divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retores devem estar fornecidas de descarga de água e sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 12.º

Devem ser previstas retores distintas para homens e para mulheres.

Assentos

Artigo 13.º

As instalações de trabalho devem ser arranjadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 14.º

Os assentos postos à disposição pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 15.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem existir vestiários.

Artigo 16.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 17.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

Artigo 18.º

Devem ser separados os vestiários para homens e os para mulheres.

Primeiros socorros

Artigo 19.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 20.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de pri-

meiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número do pessoal e a natureza dos riscos.

2- O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Artigo 21.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas, inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2- Em caso de naufrágio, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a empresa obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no mínimo, de 10 000 \$ por trabalhador, sem prejuízo de indemnização superior, desde que devidamente comprovado o valor do prejuízo sofrido.

3- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensas da empresa, e poderão igualmente ser examinados mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical, delegado ou médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores obrigados pela convenção colectiva: 1.

Número de trabalhadores obrigados pela convenção colectiva: 16.

Lisboa, 15 de Fevereiro de 2016.

Pela Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.^{da}:

Francisco José Rodrigues dos Santos, mandatário.

Eduardo Fernandes, mandatário.

Pelos Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, mandatário.

Carlos Alberto Silva Pinto, mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.

Depositado em 10 de março de 2016, a fl. 185 do livro n.º 11, com o n.º 21/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Professores do Ensino Superior - SPES - Alteração

Alteração aprovada em 16 de fevereiro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2003.

Artigo 4.º

(...)

O conselho ético-científico é uma estrutura orgânica de carácter consultivo que elabora pareceres sobre ações a desenvolver nas áreas de conhecimento científico, técnico e deontológico, com vista à modernização e atualização do sistema educativo e à melhoria da qualidade do trabalho prestado pelos profissionais do setor e é designado pelo presidente da direção de entre individualidades de reconhecido mérito académico ou sócio-profissional.

Artigo 6.º

(...)

1- (...)
2- A admissão, bem como a readmissão, depende de pedido dirigido à direção, através de proposta subscrita pelos interessados, e implica a aceitação dos estatutos.

3- (...)

4- (...)

Artigo 7.º

(...)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Retirar-se a todo o tempo do SPES, por meio de comunicação escrita dirigida à direção, por correio registado.

5- Exercer o direito de tendência. O reconhecimento e a regulamentação das tendências constam do regulamento anexo a estes estatutos, deles fazendo parte integrante.

Artigo 8.º

(...)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Comunicar à direção as eventuais mudanças de residência, de escola, de local de trabalho ou de conta bancária.

6- (...)

Artigo 9.º

(...)

(...)

1- O requeira, em carta registada dirigida à direção;

2- (...)

3- (...)

Artigo 10.º

(...)

1- O valor da quota mensal é estabelecido pela assembleia geral, sob proposta da direção.

2- (...)

Artigo 13.º

(...)

1- (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) Deliberar sobre a destituição, no todo ou em parte, da direção e do conselho fiscal, nos termos dos estatutos.

2- (...)

Artigo 15.º

(...)

1- O conselho geral é composto pelos membros efetivos dos seguintes órgãos: mesa da assembleia geral, direção, conselho fiscal e secretariados regionais e setoriais.

2- (...)

Artigo 17.º

(...)

(...)

a) (...)

b) Apreciar e aprovar propostas de convenções coletivas de trabalho e deliberar sobre a declaração de greve, sob proposta da direção, quando a sua duração seja superior a dois dias;

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir bens imóveis;

g) Delegar na direção algumas das suas atribuições.

Artigo 19.º

(...)

1- (...):

a) Representar o SPES nos atos de maior dignidade, quando solicitado pela direção;

b) (...)

2- (...)

3- (...)

Artigo 20.º

(...)

1- A direção é composta por um presidente, quatro vogais efetivos e um suplente.

2- (...)

3- Na sua primeira reunião, a direção fixa a periodicidade das suas reuniões ordinárias.

4- A direção é eleita em assembleia geral eleitoral em lista conjunta com os restantes órgãos centrais.

Artigo 21.º

(...)

1- (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) Gerir e coordenar a actividade do SPES;

h) Negociar protocolos ou convenções coletivas de trabalho, de acordo com o estabelecido nos estatutos;

i) Divulgar aos associados as atividades e serviços ao seu dispor;

j) Apresentar ao conselho fiscal e disciplinar, para recolha de parecer, as contas do exercício e orçamento para o ano seguinte, acompanhados do relatório de atividades;

k) Requerer a convocação do conselho geral e do congresso, em conformidade com os estatutos;

l) Elaborar ou alterar regulamentos internos;

m) Gerir os bens pertença do SPES;

n) Deliberar sobre a demissão, exclusão ou readmissão dos associados.

2- A direção exercerá todas as competências dos secretariados regionais das regiões onde não se estabeleceram ainda secretariados regionais.

Artigo 22.º

(...)

(...)

a) Convocar e presidir às reuniões da direção;

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) Despachar os assuntos urgentes, comunicando-os à direção;

f) (...)

Artigo 23.º (antigo artigo 25.º)

(...)

É presidente o candidato que figure em primeiro lugar na lista mais votada para a direção.

Artigo 24.º (antigo artigo 26.º)

(...)

Artigo 25.º (antigo artigo 27.º)

(...)

1- (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

2- Enquanto não sejam constituídos os secretariados sectoriais, as suas atribuições serão desempenhadas pela direção.

Artigo 26.º (antigo artigo 28.º)

(...)

Artigo 27.º (antigo artigo 29.º)

(...)

Artigo 28.º (antigo artigo 30.º)

(...)

Artigo 29.º (antigo artigo 31.º)

(...)

Artigo 30.º (antigo artigo 32.º)

(...)

Artigo 31.º (antigo artigo 33.º)

(...)

(...)

a) (...)

b) Dar parecer sobre o relatório de contas anual apresentado pela direção, até 15 dias antes da reunião da assembleia geral que o aprecie;

c) (...)

Artigo 32.º (antigo artigo 34.º)

(...)

Artigo 33.º (antigo artigo 35.º)

(...)

Artigo 34.º (antigo artigo 36.º)

(...)

Artigo 35.º (antigo artigo 37.º)

(...)

1- Das decisões condenatórias proferidas pelo conselho fiscal cabe recurso para a direção, que julgará em última instância, ouvido o conselho geral.

2- O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final o número 6, do artigo 34.º

Artigo 36.º (antigo artigo 38.º)

1- O processo eleitoral reger-se-á por regulamento próprio proposto pela direção e a aprovar pela assembleia geral.

2- (...)

3- Não é permitido o voto por procuração, mas é permitido o voto por correspondência, a regulamentar pela direção, com salvaguarda das garantias próprias das votações secretas.

4- (...)

Artigo 37.º (antigo artigo 39.º)

(...)

1- (...)

1.1- (...)

1.2- (...)

1.3- (...)

2- (...)

3- Serão elaboradas pela direção as contas de exercício, a apresentar à assembleia geral com o parecer do conselho fiscal.

Artigo 38.º (antigo artigo 40.º)

(...)

Artigo 39.º (antigo artigo 41.º)

(...)

Artigo 40.º (antigo artigo 42.º)

(...)

Artigo 41.º (antigo artigo 43.º)

(...)

ANEXO

(a que se refere o número 5 do artigo 7.º)

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos a qualquer título, no âmbito do SPES, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

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

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem forma de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos estatutos do SPES.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do SPES, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Constituição

1- A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implementação e representação sindicais, traduzidos pelo número de trabalhadores e pelo número de delegados eleitos com o seu apoio.

Artigo 5.º

Reconhecimento

1- Só serão reconhecidas as tendências que disponham de um mínimo de 5 % de delegados à assembleia geral.

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

Artigo 6.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do SPES não estão subordinados à disciplina das tendências, através das listas em que foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia geral ou fora dela.

Artigo 8.º

Deveres

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

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

- a) apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SPES;
- b) desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;
- c) impedir a instrumentalização político partidária dos sindicatos;
- d) evitar quaisquer atos que possam pôr em causa o movimento sindical democrático.

Registado em 2 de março de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 173 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Federação Portuguesa de Professores - FPP -
Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos a 11 de dezembro de 2015, para mandato de quatro anos.

Direcção:

Cargo	Nome completo	BI/CC n.º
Presidente	Filipe Correia do Paulo	5636770
Vogal	José António Torres de Oliveira	3805626
Vogal	Maria Filomena Gonçalves Sobral	5558803
Suplente	José Joaquim Candeias Carreto	4809958

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional das Farmácias - ANF -
Retificação

Foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2016, com inexactidão a alteração de estatutos pelo que assim, procede-se à sua rectificação.

Na página número 242 e 243 onde se lê:

«Artigo 57.º

(Competência do conselho nacional)

Compete ao conselho nacional:

- a) (Redação inalterada;)
- b) (Redação inalterada;)
- c) (Redação inalterada;)
- d) (Redação inalterada;)
- e) (Redação inalterada;)
- f) (Redação inalterada;)
- g) (Redação inalterada;)
- h) (Redação inalterada;)
- i) (Redação inalterada;)
- j) (Redação inalterada;)
- k) (Redação inalterada;)

l) (*Redacção inalterada;*)
m) (*Redacção inalterada;*)
[...]

Artigo 68.º

(*Redacção inalterada*)

(*Redacção inalterada.*)

c) Dar parecer sobre as contas da associação, a apresentar anualmente pela direcção ao conselho nacional.

d) (*Redacção inalterada.*)

Artigo 71.º

(*Redacção inalterada*)

(*Redacção inalterada;*)

a) (*Redacção inalterada;*)

b) (*Redacção inalterada;*)

c) Definir e submeter à apreciação do conselho nacional ou da assembleia geral as linhas fundamentais da associação e da actividade a desenvolver pelos órgãos directivos;

d) Sujeitar à apreciação do conselho nacional os planos plurianuais e programas anuais de acção que elabore;

e) Fazer aprovar pelo conselho nacional o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos suplementares, se existirem;

f) (*Redacção inalterada;*)

g) (*Redacção inalterada;*)

h) Propor ao conselho nacional a criação de quaisquer delegações;

i) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e do conselho nacional e as suas próprias resoluções;

j) (*Redacção inalterada;*)

k) Elaborar e submeter à consideração do conselho nacional as medidas, regulamentos, procedimentos e normas a que deve sujeitar-se a actividade ou que possam contribuir para a adequada estruturação e desenvolvimento do sector e para a melhoria das condições do exercício da actividade;

l) Elaborar e propor ao conselho nacional os regulamentos internos da associação;

m) Apresentar ao conselho nacional o seu relatório anual, o balanço e contas do exercício;

n) (*Redacção inalterada;*)

o) (*Redacção inalterada;*)

p) (*Redacção inalterada;*)

q) (*Redacção inalterada;*)»

Deve-se ler:

«Artigo 57.º

(**Competência do conselho nacional**)

Compete ao conselho nacional:

a) (*Redacção inalterada;*)

b) (*Redacção inalterada;*)

c) (*Redacção inalterada;*)

d) (*Redacção inalterada;*)

e) (*Redacção inalterada;*)

f) (*Redacção inalterada;*)

g) (*Redacção inalterada;*)

h) (*Redacção inalterada;*)

i) (*Redacção inalterada;*)

j) (*Redacção inalterada;*)

l) (*Redacção inalterada;*)

m) (*Redacção inalterada;*)

n) (*Redacção inalterada;*)

[...]

Artigo 68.º

(*Redacção inalterada*)

(*Redacção inalterada:*)

a) Dar parecer sobre as contas da associação, a apresentar anualmente pela direcção ao conselho nacional.

b) (*Redacção inalterada.*)

[...]

Artigo 71.º

(*Redacção inalterada*)

(*Redacção inalterada:*)

a) (*Redacção inalterada;*)

b) (*Redacção inalterada;*)

c) Definir e submeter à apreciação do conselho nacional ou da assembleia geral as linhas fundamentais da associação e da actividade a desenvolver pelos órgãos directivos;

d) Sujeitar à apreciação do conselho nacional os planos plurianuais e programas anuais de acção que elabore;

e) Fazer aprovar pelo conselho nacional o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos suplementares, se existirem;

f) (*Redacção inalterada;*)

g) (*Redacção inalterada;*)

h) Propor ao conselho nacional a criação de quaisquer delegações;

i) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e do conselho nacional e as suas próprias resoluções;

j) (*Redacção inalterada;*)

l) Elaborar e submeter à consideração do conselho nacional as medidas, regulamentos, procedimentos e normas a que deve sujeitar-se a actividade ou que possam contribuir para a adequada estruturação e desenvolvimento do sector e para a melhoria das condições do exercício da actividade;

m) Elaborar e propor ao conselho nacional os regulamentos internos da associação;

n) Apresentar ao conselho nacional o seu relatório anual, o balanço e contas do exercício;

o) (*Redacção inalterada;*)

p) (*Redacção inalterada;*)

q) (*Redacção inalterada;*)

r) (*Redacção inalterada;*)»

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, realizada em 19 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2015.

Efetivos:

Miguel António Calvário

Maria Fernanda dos Santos Borges

Suplentes:

Natércia Maria Castro Tavares

José Guilherme Lopes

Registado em 4 de março de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 13, a fl. 108 do livro n.º 1.

COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa COOPROFAR - Cooperativa dos Proprietários de Farmácia, CRL, realizada em 16 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2016.

Efetivo:	BI/CC
Rui Manuel Campos Oliveira	9648425
Suplente:	
Mónica Paula Ribeiro Pinto de Almeida	11693490

Registado em 4 de março de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 14, a fl. 108 do livro n.º 1.

DISMED - Transporte de Mercadorias, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa DISMED - Transporte de Mercadorias, SA, realizada em 16 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2016.

Efetivo:

Hugo Sampaio Pereira Ribeiro.

Suplente:

José Carlos Leite da Silva.

Registado em 4 de março de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 15, a fl. 108 do livro n.º 1.

MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da MERCAFAR - Distribuição Farmacêutica, SA, realizada em 16 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2016.

Efetivo:	BI/CC
Francisco Miguel Gomes Cruz	12371032
Suplente:	
Hugo Germano Pereira Ramos	12637234

Registado em 4 de março de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 12, a fl. 108 do livro n.º 1.