



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas).....	1960
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	1961
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	1962
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE ..	1963
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra	1965
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra	1966

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Alteração salarial	1968
- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras	1969
- Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Alteração salarial e outras	1976
- Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras e texto consolidado	1977
- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e a Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outros	1999
- Acordo de empresa entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração salarial e outras	2000
- Acordo de adesão entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Área Metropolitana do Porto - STTAMP ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros	2004
- Acordo de adesão entre a Eurovida - Companhia de Seguros de Vida, SA e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro ao acordo coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e a mesma associação sindical e outro	2004
- Acordo de adesão entre a Santander Totta Seguros, Companhia de Seguros de Vida, SA e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro ao acordo coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e a mesma associação sindical e outro	2005
- Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Constituição de comissão paritária	2005

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato Nacional dos Professores Licenciados - SNPL - Eleição	2006
---	------

- Sindicato dos Economistas - Eleição	2007
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal - Eleição	2007
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC - Eleição	2008
- Sindicato dos Trabalhadores de Call Center - STCC - Eleição	2009
- UGT - VISEU, União Geral de Trabalhadores de Viseu - Eleição	2009

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo - Alteração	2010
--	------

II – Direção:

- Associação das Termas de Portugal - Eleição	2011
- Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso - Eleição	2011

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- MINHO BUS - Transportes do Minho, Sociedade Unipessoal, L. ^{da} - Constituição	2012
---	------

II – Eleições:

- Estoril Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA - Eleição	2021
- CTT - Correios de Portugal, SA - Eleição	2021

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal da Covilhã - Convocatória	2023
--	------

II – Eleição de representantes:

- Câmara Municipal de Vila do Conde - Eleição	2024
- Acatel, Acabamentos Têxteis, SA - Eleição	2024
- Câmara Municipal da Trofa - Eleição	2024
- Câmara Municipal de Paços de Ferreira - Eleição	2024
- Câmara Municipal de Valongo - Eleição	2025

- Câmara Municipal de Amarante - Eleição	2025
- Serviços Municipalizados de Electricidade, Água e Saneamento da Maia - Eleição	2025
- Câmara Municipal de Penafiel - Eleição	2025
- Águas do Marco, SA - Eleição	2026
- Câmara Municipal de Gondomar - Eleição	2026
- Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia - Eleição	2026

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.mtsss.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.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas)

O contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2018, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a atividade de controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contra-

to coletivo a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT), foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 239 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 96,2 % são homens e 3,8 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 124 TCO (51,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 115 TCO (48,1 % do total) as remunera-

rações são inferiores às convencionais, dos quais 95,7 % são homens e 4,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma ligeira redução das desigualdades.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 18, de 15 de maio de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na

convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

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 cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2018.

11 de junho de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem, nos concelhos de Aljezur e Odemira, às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi possível efetuar o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, mediante a comparação das remunerações previstas na convenção objeto de extensão e nos instrumentos de regulamentação aplicáveis à data do último apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal, de 2016. Segundo os elementos disponíveis, em 2016 estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 1234 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 52,7 % homens e 47,3 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 304 TCO (24,6 % do total) as remunerações

devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 930 TCO (75,4 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 53,7 % são homens e 46,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma ligeira diminuição das desigualdades.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês de causa.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 17, de 15 de maio de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, são estendidas nos concelhos de Odemira e Aljezur:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2018.

11 de junho de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2018, abrange no território nacional continental, com exceção dos distritos de Beja, Leiria, Lisboa e Santarém, as relações de trabalho entre os empregadores que exerçam a atividade de produção agrícola, pecuária e florestal, exceto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associação de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setores de atividade às empresas não representadas pela confederação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

Considerando que se trata da primeira convenção coletiva celebrada entre as partes, verifica-se que o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal disponível - que se reporta ao ano de 2016 - não contém informação que possibilite a análise dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. No entanto, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão e que é o primeiro contrato coletivo celebrado pela confederação de empregadores após a extinção judicial da parte sindical signatária do anterior contrato coletivo existente, a extensão justifica-se porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições

mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 18, de 15 de maio de 2018, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição, invocando a existência de regulamentação coletiva própria. Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. No entanto, considerando que o âmbito de aplicação previsto na alínea a) o número 1 do artigo 1.º da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação oponente a defesa dos direitos e interesses dos sindicatos nela inscritos, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, são estendidas no território do Continente, exceto nos distritos de Beja, Leiria, Lisboa e Santarém:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela confederação de empregadores outorgante que

exerçam a atividade de produção agrícola, pecuária e florestal, exceto abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associação de beneficiários e regantes e caça, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

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

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2018.

11 de junho de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2018, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Re-

solução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis 11 891 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 52,1 % são homens e 47,9 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3280 TCO (27,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 8611 TCO (72,4 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 47,3 % são homens e 52,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma ligeira diminuição das desigualdades.

Considerando que na área e no âmbito de atividade do contrato coletivo a estender existem outros contratos coletivos celebrados pela ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e pela Associação Nacional das Industrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIIC, com portaria de extensão, o alargamento das condições de trabalho previstas nas referidas convenções coletivas tem sido feito em função da especificidade do setor representado pelas associações de empregadores outorgantes. Neste contexto, as extensões dos contratos coletivos celebrados pela ANIL e pela ANIT-LAR - Associação Nacional das Industrias de Têxteis-Lar tem sido aplicadas à indústria de lanifícios e de têxteis-lar e as extensões dos contratos coletivos celebrados pela ATP e pela ANIVEC/APIV tem sido aplicadas à indústria têxtil e de vestuário. Por outro lado, considerando que as anteriores extensões do contrato coletivo em apreço não são aplicáveis aos empregadores filiados na ATP, na sequência da oposição desta, a presente extensão segue os mesmos termos mantendo a referida exclusão.

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

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 18, de 15 de maio de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2- A extensão determinada na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2018.

11 de junho de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra

As alterações do contrato coletivo, em vigor, entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) n.º 13, de 8 de abril de 2018, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional prossigam a atividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações sindicais outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT), foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 799 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 78 % são homens e 22 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 356 TCO (45 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 443 TCO (55 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 72,9 % são homens e 27,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma ligeira redução das desigualdades.

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do pedido de extensão da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 19, de 18 de maio de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa, nos mesmos termos das anteriores extensões, por forma a assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral existente nas empresas.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo, em vigor, entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) n.º 13, de 8 de abril de 2018, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2018.

14 de junho de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às indústrias de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016, estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis 1177 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 52 % são homens e 48 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 232 TCO (20 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 945 TCO (80 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 47,2 % são homens e 52,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma ligeira diminuição das desigualdades.

Considerando que na área e no âmbito de atividade do contrato coletivo a estender existem outros contratos coletivos celebrados pela ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e pela Associação Nacional das Industrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIIC, com portaria de extensão, o alargamento das condições de trabalho previstas nas referidas convenções coletivas tem sido feito em função da especificidade do setor representado pelas associações de empregadores outorgantes. Neste contexto, as extensões dos contratos coletivos celebrados pela ANIL e pela

ANIT-LAR - Associação Nacional das Industrias de Têxteis-Lar têm sido aplicadas à indústria de lanifícios e de têxteis-lar e as extensões dos contratos coletivos celebrados pela ATP e pela ANIVEC/APIIC têm sido aplicadas à indústria têxtil e de vestuário. Por outro lado, considerando que as anteriores extensões do contrato coletivo em apreço não são aplicáveis aos empregadores filiados na ATP, na sequência da oposição desta, a presente extensão segue os mesmos termos mantendo a referida exclusão.

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

De acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 20, de 22 de maio de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A extensão determinada na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2018.

19 de junho de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Alteração salarial

Cláusula 1.ª

A Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos acordam na revisão das tabelas salariais constantes do anexo I do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 3, de 22 de janeiro de 2016, nos seguintes termos:

ANEXO I

Remunerações mínimas

1- As remunerações mínimas a que se refere o número 1 da cláusula 40.ª do CCT são as que constam da tabela seguinte:

Tabela salarial - A

Categoria	Remuneração mínima mensal
Director(a) técnico(a) (*)	1 995,10 €
Farmacêutico(a) - Grau I	1 715,64 €
Farmacêutico(a) - Grau II	1 577,97 €
Farmacêutico(a) - Grau III	1 419,11 €
Farmacêutico(a) - Grau IV	1 334,39 €

(*) Nos casos previstos na cláusula 42.ª do CCT, a remuneração mínima mensal do(a) diretor(a) técnico(a) é de 1777,82 €.

2- As remunerações mínimas a que se refere o número 2 da cláusula 40.ª do CCT e as retribuições mensais a que se refere o número 3 da cláusula 40.ª do CCT, bem como os objetivos, prémio anual e pontuação a que se refere o número 3 da cláusula 41.ª do CCT, são os que constam da tabela seguinte:

Categoria profissional	Retribuição mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (**)	Pontos
Director(a) técnico(a) (*)	1 995,10 €	>110 %	1 244,47 €	14
		=>100 % e <= 110 %	829,65 €	14
		>90 % e <=99 %	553,10 €	12
		>70 % e <=89 %	276,55 €	5
		<=70 %	-----	3

Farmacêutico(a) - Grau I	1 544,08 €	>110 %	958,39 €	14
		=>100 % e <= 110 %	638,93 €	14
		>90 % e <=99 %	425,95 €	12
		>70 % e <=89 %	212,98 €	5
		<=70 %	-----	3
Farmacêutico(a) - Grau II	1 420,18 €	>110 %	881,49 €	14
		=>100 % e <= 110 %	587,66 €	14
		>90 % e <=99 %	391,77 €	12
		>70 % e <=89 %	195,89 €	5
		<=70 %	-----	3
Farmacêutico(a) - Grau III	1 277,20 €	>110 %	792,75 €	14
		=>100 % e <= 110 %	528,50 €	14
		>90 % e <=99 %	352,33 €	12
		>70% e <=89%	176,17 €	5
		<=70 %	-----	3
Farmacêutico(a) - Grau IV	1 200,95 €	>110 %	745,42 €	14
		=>100 % e <= 110 %	496,94 €	14
		>90 % e <=99 %	331,29 €	12
		>70 % e <=89 %	165,65 €	5
		<=70 %	-----	3
Farmacêutico(a) - Grau V	1 015,00€	>110 %	630,00 €	14
		=>100 % e <= 110 %	420,00 €	14
		>90 % e <=99 %	280,00 €	12
		>70 % e <=89 %	140,00 €	5
		<=70 %	-----	3

(*) Nos casos previstos na cláusula 42.ª do CCT, a remuneração mensal do diretor(a) técnico(a) é de 1777,82 €.

(**) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos

termos do número 4 da cláusula 42.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

Cláusula 2.^a

As remunerações mínimas previstas nas tabelas constantes da cláusula anterior entram em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da publicação do presente acordo de revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea c) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, ambos do Código do Trabalho, a Associação Nacional das Farmácias - ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2552 entidades empregadoras (2756 farmácias) e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos declara que à mesma data estima que são abrangidos 1220 trabalhadores.

Lisboa, 29 de maio de 2018.

Pela Associação Nacional das Farmácias - ANF:

Vitor Manuel Lopes Segurado, vice-presidente da direção.

Nuno Vasco R. V. Vieira Lopes, vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

Henrique Luís Lopes Ferreira Reguengo da Luz, presidente da direção.

Sónia Alexandra Nunes Correia, secretária da direcção.

Depositado em 12 de junho de 2018, a fl. 59 do livro n.º 12, com o n.º 114/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras do CCT - Contrato Coletivo de Trabalho entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) publicado no BTE - *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2017.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas com categorias enquadradas neste contrato, representados pelos sindicatos signatários;

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 42.^a se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 93 empresas e 2076 trabalhadores.

4- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar, mas sempre, e em todos os casos, a título facultativo para os trabalhadores.

3- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar no máximo cem horas de trabalho extraordinário por ano.

4- A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 %, se o trabalho for diurno;

b) 125 %, se o trabalho for noturno, mas prestado entre as 20 e as 24 horas;

c) 200 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias feriados ou aos domingos;

d) 100 %, se o trabalho for prestado aos sábados.

5- O trabalho prestado em dias feriados ou de descanso semanal dá ainda ao trabalhador o direito de descansar um dia

por inteiro num dos três dias seguintes à sua escolha.

§ único. Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

Sendo:

Rh - Retribuição horária;

Rm - Retribuição mensal;

Hs - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades:

a) Por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades, o valor de 23,50 € para os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2017.

b) A contagem do tempo de permanência em categoria sem acesso obrigatório para trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2018, será de quatro anos e terá o valor de 23,50 € até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

3- As diuturnidades são revistas anualmente nos termos da contratação coletiva.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as importâncias seguintes para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos:

a) Diária - 59,00 €;

Alojamento e pequeno-almoço - 31,00 €;

Refeições - 28,00 €.

2- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço na empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 o preço do litro da gasolina aditivada por cada quilómetro percorrido.

§ único. Sempre que os trabalhadores técnicos de vendas utilizem as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro de responsabilidade civil, nos termos da lei vigente sobre a matéria.

3- A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 90 dias.

4- Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

CAPÍTULO VII

Direitos especiais

Cláusula 33.^a

Trabalhadores

1- Além do estipulado no presente contrato coletivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

a) A trabalhadora grávida pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;

b) O emprego a meio tempo, para a mãe trabalhadora ou pai trabalhador, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares do profissional o exigem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

CAPÍTULO VIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 41.^a

Subsídio de risco e seguro

1- Os motoristas habilitados com certificado de formação válido exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de 6,50 € por cada dia em que prestem trabalho efetivo, independentemente da sua duração.

2- As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional por acidente, que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 60 000,00 €.

ANEXO I

Enumeração e definição de categorias

Ajudante de fiel ou conferente - É o trabalhador/a que coadjuva o fiel de armazém, podendo assumir as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de motorista - É o trabalhador/a que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a sua distribuição.

Analista de informática - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos; determina qual a in-

formação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efetua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração dos esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:

- Analista orgânico;
- Analista de sistemas.

Auxiliar de serviços - É o trabalhador/a que executa todos os serviços necessários no interior ou exterior da empresa não especificados nas categorias constantes deste anexo.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro/a - É o trabalhador/a que vende mercadorias no comércio. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha de produto; anuncia o preço e condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, é, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como:

- Primeiro/a-caixeiro/a;
- Segundo/a-caixeiro/a;
- Terceiro/a-caixeiro/a.

Caixeiro/a - ajudante - É o trabalhador/a que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro/a - encarregado/a ou chefe de secção - É o trabalhador/a que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de compras - É o trabalhador/a que tem a seu cargo procurar novos fornecedores, avaliá-los, compilar os seus dados e coordenar a informação de stocks com as compras a efetuar, de forma a garantir os stocks mínimos da produção de forma a satisfazer todas as encomendas. Procede à formalização das compras, faz o seguimento da execução dos contratos referentes às compras.

Chefe de departamento:

- 1- Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação

do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido. Categorias profissionais ou escalões:

- Chefe de escritório;
- Chefe de serviços;
- Chefe de divisão.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de vendas - É o trabalhador que tem a seu cargo a organização, coordenação e controlo do sistema de promoção de vendas e propaganda dos produtos da empresa a quem presta serviço.

Cobrador/a - Procede fora dos escritórios a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação, faz depósitos em bancos e noutros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respetivo documento. Recebe reclamações diretamente relacionadas com o serviço prestado.

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Contínuo/a - Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar ou entregar a correspondência executa diversos serviços análogos. Pode ser designado por pacote, quando

menor de 18 anos. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- Pacote.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas ou quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informação sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

Dactilógrafo/a - É o trabalhador/a que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- 3.^a

Demonstrador/a - É o trabalhador/a que, possuindo conhecimentos precisos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efetuando demonstrações; enaltece as qualidades dos produtos e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição. Elabora e envia relatórios sobre as vistas efetuadas na sua atividade.

Diretor/a de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Distribuidor/a - É o trabalhador/a que predominantemente distribui mercadorias e ou materiais pelos clientes ou sectores de venda.

Embalador/a - É o trabalhador/a que predominantemente embala ou desembala mercadorias e ou materiais.

Embalador/a especializado - É o trabalhador/a que predominantemente embala ou desembala mercadorias e ou materiais, desenvolvendo atividades técnicas de ajustes nas máquinas de forma praticamente autónoma, assegura a execução e controlo do embalamento de acordo com as orientações previamente estabelecidas pelo seu superior hierárquico.

Empregado/a de armazém e manutenção - É o trabalhador/a que colabora no manuseamento das mercadorias e materiais em armazém, nomeadamente, na receção, expedição e na arrumação dos mesmos. Pode elaborar documentos que acompanham as mercadorias na sua expe-

dição e materiais na sua saída e ou registos de entrada em armazém, provenientes da produção ou externos à empresa, mencionando quantidades e valores. Se necessário pode ainda desempenhar tarefas na manutenção, sob a orientação do supervisor hierárquico.

Empregado/a de expedição - É o trabalhador/a que exclusivamente elabora os documentos que acompanham a mercadoria saída do armazém, indicando quantidades e valores.

Encarregado/a de armazém - É o trabalhador/a que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém sob a orientação do encarregado geral. Nos casos em que não haja encarregado geral, desempenhará as funções cometidas a este.

Encarregado/a geral - É o trabalhador/a que dirige e coordena a ação de dois ou mais caixeiro/as - encarregado/as.

Escrivário/a - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade, as respetivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, serviços de informação de entrega de documentos e de pagamento necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- 3.^a;
- Estagiário.

Estagiário/a - É o trabalhador/a que coadjuva e se prepara para ingressar nas categorias de escrevário ou operador de computador. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- 3.^a

Fiel de armazém - É o trabalhador/a que superintende nas operações de entrada e saída das mercadorias e ou materiais e executa os respetivos documentos; dirige a arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; verifica a concordância entre as mercadorias e ou materiais recebidos, notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e colabora na manipulação e distribuição das mercadorias e outros materiais pelos sec-

tores da empresa, utentes ou clientes; colabora na elaboração de inventários; colabora com os seus superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Gestor/a de produto - É o trabalhador/a responsável pela implementação, afirmação e desenvolvimento de um produto de mercado e por todas as ações necessárias a esse fim. Efectua estudos de mercado para a deteção das necessidades dos consumidores, implementa sistemas de avaliação de satisfação do produto, analisa o resultado das vendas e garante a actualização de catálogos e mostruários.

Guarda - É o trabalhador/a que assegura a defesa e conservação das instalações da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- Pacote.

Guarda-livros - É o trabalhador/a que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspetor/a de vendas - É o trabalhador/a que inspeciona o serviço dos profissionais de vendas, recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos inspecionados pelas notas de encomendas, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode ainda desempenhar as funções de vendedor. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efetuadas na sua atividade.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador/a que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação de carga e descarga; verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Operador/a de computador - Aciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante o trabalho a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, acionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respetivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; deteta possíveis anomalias e comunica-as superiormente, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e

os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efetuar a leitura dos gráficos e detetar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola ou operador de material periférico. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- Estagiário/a.

Operador/a de empilhador/báscula - É o trabalhador/a cuja atividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias e ou materiais, por processos físicos ou mecânicos, podendo executar outras tarefas. Pode também ser classificado, de acordo com as funções que exerce, como operador de báscula.

Operador/a de máquinas - Técnico/a II - É o trabalhador/a com experiência adequada às exigências da função, que promove a execução de diretrizes do seu superior hierárquico, propõe metodologias de intervenção e desenvolve as atividades técnicas sob a sua responsabilidade.

Operador/a de máquinas - Técnico/a I - É o trabalhador/a que desenvolve as atividades técnicas necessárias, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas pelo seu superior hierárquico.

Paquete - É o trabalhador/a com menos de 18 anos que tem funções de contínuo.

Porteiro/a - É o trabalhador/a que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado da receção de correspondência. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- Pacote.

Praticante - É o trabalhador/a com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem para caixeiro-ajudante, servente, embalador, distribuidor, operador de empilhador ou empregado de expedição.

Praticante de armazém - É o trabalhador/a com menos de 18 anos em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

Programador/a informático/a - É o trabalhador/a que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sobre forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Promotor/a técnico/a de vendas - É o trabalhador/a que, possuindo conhecimentos técnicos especiais dos produtos que a empresa transaciona, enaltece as suas qualidades nos seus aspetos de aplicação prática, com vista ao incremento das vendas. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efetuadas na sua atividade.

Prospetor/a de vendas - É o trabalhador/a que verifica as possibilidades no mercado nos seus vários aspetos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efetuadas na sua atividade.

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

Servente - É o/a trabalhador/a que cuida do arrumo das mercadorias e ou materiais no estabelecimento e ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza - É o trabalhador/a que presta serviços de limpeza nas instalações, muito embora possa executar outras funções inerentes ao serviço interno ou externo da empresa.

Servente de manutenção - É o trabalhador/a que executa tarefas indiferenciadas na manutenção, no armazém, na produção sob orientação do supervisor.

Técnico/a auxiliar de laboratório - É o trabalhador/a que auxilia a manipular amostras de fibras naturais e sintéticas e suas misturas, a fim de lhes dar a coloração e acabamentos desejados. Auxilia a preparar o banho de tingimento e pastas de estamparia, misturando a água e produtos químicos em função dos corantes a utilizar e a natureza dos produtos têxteis, procedendo às correções necessárias para obtenção da cor desejada. Auxilia a executar vários tratamentos de acordo com o tipo de produtos, efeitos pretendidos ou outras operações afins. Pode processar o seu trabalho, quer utilizando processos clássicos quer utilizando processos instrumentais.

Técnico/a de garantia de qualidade - É o trabalhador/a que elabora a regulamentação transversal do SGQ (Sistema de Gestão da Qualidade) e submete à aprovação. Colabora com os gestores de processo na elaboração do documento. Assegura a implementação do plano de auditorias. Acompanha a implementação das ações corretivas e preventivas planeadas. Tem a seu cargo o tratamento das não conformidades e reclamações. Apoia na revisão do sistema, fomentando a melhoria contínua e orientada para a satisfação do cliente.

Técnico/a de laboratório - É o trabalhador/a que manipula amostras de fibras naturais e sintéticas e suas misturas, a fim de lhes dar a coloração e acabamentos desejados. Prepara o banho de tingimento e pasta de estamparia, misturando a água e produtos químicos em função do desejado, procedendo às correções necessárias para a obtenção do resultado a obter, cabendo-lhe a elaboração do respetivo receituário. Executa vários tratamentos de acordo com o tipo de produ-

tos, efeitos pretendidos ou outras operações afins. Pode comparar concentrações de corantes, contra produtos considerados *standards*, com o fim de avaliar concentrações e tons, podendo também efetuar ensaios em paralelo com o fim de avaliar os diferentes graus de solidez dos tintos efetuados sobre as fibras. Executa os trabalhos laboratoriais inerentes à atividade da empresa e elabora os respetivos relatórios, utilizando processos clássicos, instrumentais ou informáticos.

Técnico/a de manutenção e serviços gerais I - É o/a trabalhador/a encarregado/a da manutenção geral, das infraestruturas gerais da empresa, dos equipamentos e manutenção da rede de incêndios e do sistema elétrico.

Técnico/a de manutenção e serviços gerais II - É o/a trabalhador/a encarregado/a da manutenção geral, das infraestruturas gerais da empresa, dos equipamentos e manutenção da rede de incêndios e do sistema elétrico, sob orientação e coordenação do seu superior das tarefas a desempenhar.

Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho - É o trabalhador/a responsável pela implementação, pelo cumprimento das normas de higiene e segurança; estuda as condições de trabalho para a saúde, integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidente. Zela pelo cumprimento das normas especificamente aplicáveis à preservação do ambiente.

Telefonista - É o profissional que presta a sua atividade exclusiva ou predominantemente na receção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a

Tesoureiro/a - É o trabalhador/a que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Vendedor/a - É o trabalhador/a que exerce a sua atividade predominantemente fora da empresa, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito. Elabora e envia relatórios sobre as visitas na sua atividade. Pode ser designado como:

- *Viajante* - quando exerce a sua atividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;
- *Pracista* - quando exerça a sua atividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Vendedor/a especializado/a - É o trabalhador/a que, ocupando-se das mesmas tarefas do promotor técnico de vendas, acumula às mesmas a promoção de vendas de mercadorias. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efetuadas na sua atividade.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (€)
I	Chefe de escritório Diretor/a de serviços	995,00 €
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado/a geral Gestor/a de produto Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho Tesoureiro/a	888,00 €
III	Chefe de compras Chefe de secção Guarda-livros Inspetor/a de vendas Programador/a informático Técnico/a de garantia de qualidade	835,00 €
IV	Caixeiro/a - encarregado/a ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador/a (sem comissões) Encarregado/a de armazém Promotor/a de vendas (sem comissões) Prospetor/a de vendas (sem comissões) Secretário/a Técnico/a de laboratório (com mais de 4 anos) Vendedor/a (sem comissões) Vendedor/a especializado/a (sem comissões)	814,00 €
V	Caixa Cobrador/a Dactilógrafo/a de 1.ª Fiel de armazém Motorista de pesados Operador/a de computadores de 1.ª Operador/a de máquinas - técnico/a II Primeiro/a - caixeiro/a Primeiro/a - escriturário/a Técnico/a auxiliar de laboratório (de 2 a 4 anos)	735,00 €
VI	Ajudante de fiel ou conferente Dactilógrafo/a de 2.ª Motorista de ligeiros Operador/a de computadores de 2.ª Operador/a de máquinas - técnico/a I Segundo/a - caixeiro/a Segundo/a escriturário/a Técnico/a auxiliar de laboratório (até 2 anos) Técnico/a de manutenção e serviços gerais I	672,00 €

VII	Ajudante de motorista Dactilógrafo/a de 3.ª Demonstrador/a (com comissões) Embalador/a especializado/a Empregado/a de armazém e manutenção Empregado/a de expedição Operador/a de computador estagiário/a Promotor/a de vendas (com comissões) Prospetor/a de vendas (com comissões) Técnico/a de manutenção e serviços gerais II Telefonista de 1.ª Terceiro/a - caixeiro/a Terceiro/a - escriturário/a Vendedor/a (com comissões) Vendedor/a especializado/a (com comissões)	643,00 €
VIII	Caixeiro/a - viajante do 2.º ano Contínuo/a, porteiro/a e guarda de 1.ª Distribuidor/a Embalador/a Estagiário/a e dactilógrafo/a do 3.º ano Operador/a empilhador/a/ básculo Servente Servente de manutenção Telefonista de 2.ª	585,00 €
IX	Auxiliar de serviços Caixeiro/a - viajante do 1.º ano Contínuo/a, porteiro/a e guarda de 2.ª Estagiário/a e dactilógrafo/a do 2.º ano Servente de limpeza	583,00 €
X	Caixeiro/a - ajudante Estagiário/a e dactilógrafo/a do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	582,00 €
XI	Paquete (*)	580,00 € (a)

(a) - Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, se superior, desde que o trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória.

* Artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do código do trabalho, Lei n.º 7/209, de 12 de fevereiro.

Porto, 23 de maio de 2018.

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

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins.

Sr. Osvaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.
Sr. Fernando Ferreira Marmelo, como mandatário.

Em representação da FE - Federação dos Engenheiros:

Sr. Osvaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.
Sr. Fernando Ferreira Marmelo, como mandatário.

A FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;
SERS - Sindicato dos Engenheiros;
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Sr. Luís António da Costa Gama Rocha, como mandatário.

Sr. António Barbosa da Silva, como mandatário.

Sr.ª Patrícia Marta Rodrigues Lebre, como mandatária.

Depositado em 12 de junho de 2018, a fl. 59 do livro n.º 12, com o n.º 115/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Alteração salarial e outras

O CCT para o comércio de carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2017, é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1-
- 2-
- 3- O presente CCT abrange um universo de 1500 empresas e um total de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

- 1-
- 2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efectivo de doze meses produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

Cláusula 32.ª

(Conceito de retribuição)

- 4- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 30,00 €.

Cláusula 39.ª

(Diuturnidades)

- 1- As retribuições mensais serão acrescidas de diuturnida-

des por cada três anos de permanência na categoria de 1.º oficial e de caixa de balcão, até ao limite de três diuturnidades, no valor de 24 €, cada uma.

Cláusula 95.ª

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,52 € desde que prestem no mínimo 4 horas de trabalho diário.

Cláusula 96.ª

Aplicação das tabelas salariais

1- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas pelo presente contrato aplicam-se a partir de 1 janeiro de 2018.

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

ANEXO I

Tabela remunerações mínimas

Categoria	Tabela
Encarregado	820,00 €
1.º oficial	810,00 €
2.º oficial	645,00 €
Caixa de balcão	590,00 €
Praticante	585,00 €

Lisboa, 26 de abril de 2018.

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

Rui José Bastos Santos, mandatário.

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

Marianela Lourenço Rodrigues Lourenço, mandatária.

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

Francisco Carriço Pedro, mandatário.

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

Mário Saramago Ferreira, mandatário.

Depositado em 18 de junho de 2018, a fl. 60 do livro n.º 12, com o n.º 119/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA, e GEIRA, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 172, sendo o número de empregadores 2.

3- As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA - gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, SA - outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de janeiro de cada ano.

2- A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3- O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 27, de 22 de julho de 2008, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009, n.º 21, de 8 de junho de 2010, n.º 15, de 22 de abril de 2011 (Texto consolidado), n.º 17, de 8 de maio de 2012, n.º 21, de 8 de junho de 2013 (Texto consolidado), n.º 39, de 22 de outubro de 2013, n.º 43, de 22 de novembro de 2013 (Rectificação), n.º 27, de 22 de julho de 2014, n.º 23, de 22 de junho de 2015 (Texto consolidado), n.º 21, de 8 de junho de 2016, e n.º 19, de 22 de maio de 2017.

Cláusula 52.^a

Remuneração

1-

2-

3- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.

4-

5-

Cláusula 55.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

a) três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 178,22 €

b) três turnos com uma folga fixa e outra variável - 144,01 €

c) três turnos com duas folgas fixas - 125,84 €

d) dois turnos com duas folgas variáveis - 110,80 €

e) dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 93,90 €

f) dois turnos com duas folgas fixas - 86,43 €

2-

3-

4-

Cláusula 59.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

a) 1,71 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;

b) 1,03 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas;

c) 0,54 € para operadores de vias automáticas de portagem, sempre que a função seja exercida localmente nas portagens e desde que se mantenha nessa função a responsabilidade pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

Cláusula 67.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 9,64 € por cada dia de trabalho efectivo.

2-

3-

4-

5-

6-

7-

Cláusula 77.^a

Complemento do subsídio de alimentação

Durante o ano de 2018, as empresas pagarão um complemento especial do subsídio de alimentação, previsto na

cláusula 67.^a, no valor de: 0,20 €, desde que se mantenha o presente regime legal fiscal e de Segurança Social, aos trabalhadores que tiverem aderido ao cartão refeição, desde a data da adesão e enquanto esta se mantiver.

ANEXO III

Tabela salarial

Categoria		Níveis					
		1	2	3	4	5	6
1. Supervisor/Encarregado		1 506,00	1 641,00	1 709,00	1 777,00	1 880,00	2 017,00
2. Supervisor/Encarregado adjunto		1 335,00	1 404,00	1 471,00	1 540,00	1 606,00	1 674,00
3. Operador de vias automáticas de portagem	1.º grau	1 024,00	1 083,00	1 142,00	1 203,00	1 265,00	1 335,00
	2.º grau	699,00	755,00	821,00	878,00	938,00	1 008,00
4. Operador principal de portagem		1 024,00	1 083,00	1 142,00	1 203,00	1 265,00	1 335,00
5. Operador de portagem		699,00	755,00	821,00	878,00	938,00	1 008,00
6. Operador de centro de controlo de tráfego		1 024,00	1 083,00	1 142,00	1 203,00	1 265,00	1 335,00
7. Oficial de conservação e manutenção		970,00	1 021,00	1 083,00	1 150,00	1 219,00	1 282,00
8. Ajudante de conservação e manutenção		688,00	739,00	810,00	877,00	945,00	1 008,00
9. Fiel de armazém		823,00	877,00	925,00	978,00	1 041,00	1 095,00
10. Técnico administrativo		1 028,00	1 095,00	1 180,00	1 266,00	1 367,00	1 506,00
11. Escriturário		756,00	823,00	892,00	960,00	1 028,00	1 095,00
12. Operador administrativo (1)		720,00	790,00	892,00	960,00	1 028,00	1 095,00
13. Tesoureiro		1 095,00	1 180,00	1 266,00	1 367,00	1 506,00	1 643,00

(1) Telefonista - Recepcionista/Empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 25 de maio de 2018.

Pela Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA:

Manuel Eduardo Henriques de Andrade Lamego, administrador.

Manuel de Sousa Pereira, administrador.

Pela GEIRA, SA:

Valdemar Jorge Martins Mendes, presidente do conselho de administração.

Manuel de Sousa Pereira, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, secretário geral.

Adérito Rocha Almeida, secretário nacional.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA, e GEIRA, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 172, sendo o número de empregadores 2.

3- As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA - gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, SA - outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de janeiro de cada ano.

2- A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3- O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 27, de 22 de julho de 2008, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009, n.º 21, de 8 de junho de 2010, n.º 15, de 22 de abril de 2011 (Texto consolidado), n.º 17, de 8 de maio de 2012, n.º 21, de 8 de junho de 2013 (Texto consolidado), n.º 39, de 22 de outubro de 2013, n.º 43, de 22 de novembro de 2013 (Rectificação), n.º 27, de 22 de julho de 2014, n.º 23, de 22 de junho de 2015 (Texto consolidado), n.º 21, de 8 de junho de 2016, e n.º 19, de 22 de maio de 2017.

CAPÍTULO II

Actividade sindical no interior das empresas

Cláusula 3.^a

Disposições gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores que sejam membros da direcção, ou órgão equivalente, de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito mensal de horas estabelecido na lei.

3- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito mensal de horas estabelecido na lei.

Cláusula 4.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração das empresas, nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos clientes e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva, caso em que o

limite de quinze horas se reportará a cada trabalhador individualmente considerado.

3- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar às empresas ou a quem as represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no número 2 da cláusula 6.^a

4- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação às empresas, a efectuar com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.^a

Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar as funções que lhe são atribuídas neste ACT e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 6.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal das empresas, instalações ou serviços em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelas empresas, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3- Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior das empresas, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 7.^a

Instalação das comissões

As empresas obrigam-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 8.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1- A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o tempo de ausência que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

2- Os membros da direcção, ou órgão equivalente das as-

sociedades sindicais, não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 9.^a

Número de delegados sindicais nas empresas

1- O número máximo de delegados sindicais nas empresas, a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado pela forma seguinte:

- a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um;
- b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis;
- e) 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando *n* o número de trabalhadores sindicalizados.

2- O resultado, apurado nos termos da alínea e) do número anterior, será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3- A direcção do sindicato comunicará às empresas a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

CAPÍTULO III

Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 10.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2- O preenchimento de vagas far-se-á, prioritariamente, por concurso interno, ao qual poderão concorrer os trabalhadores das empresas e os contratados em regime de trabalho temporário ou de prestação de serviços, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função.

3- Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerão as empresas ao recrutamento externo.

4- As admissões para os quadros das empresas serão precedidas de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pelas empresas.

5- O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado às empresas e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei.

Cláusula 11.^a

Carreiras profissionais

1- As empresas devem desenvolver uma política de gestão

dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas aos trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- As condições específicas de admissão e acesso nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3- As empresas poderão, excepcionalmente, não exigir as habilitações literárias mínimas para a progressão nas carreiras profissionais, desde que os trabalhadores reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para o exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes e exames adequados.

Cláusula 12.^a

Classificação dos trabalhadores

1- Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade ou por período igual ou superior a seis meses no espaço de um ano, tarefas que correspondam a categoria superior, serão classificados nessa categoria, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2- O regime previsto no número anterior não é aplicável à substituição de trabalhadores em situação de impedimento do exercício das suas funções.

3- As empresas só podem baixar a categoria profissional do trabalhador em caso de estrita necessidade, com o seu acordo escrito, parecer prévio do respectivo sindicato e autorização da Autoridade para as Condições do Trabalho.

4- Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e bem assim como os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente os de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da lei.

Cláusula 13.^a

Contratos a termo

1- A admissão de trabalhadores contratados a termo resolutivo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o número 5 da cláusula 10.^a, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de

justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, as empresas terão de dar um aviso prévio de 7 dias ou, não o fazendo, pagar a remuneração correspondente ao número de dias de aviso prévio em falta.

4- Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

Cláusula 15.^a

Quadros de pessoal

As empresas são obrigadas a enviar ao sindicato, até 30 de novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Deveres das empresas

1- As empresas obrigam-se a:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste ACT e da legislação do trabalho aplicável;

b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou nas empresas;

e) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele, justificadamente, o solicite;

f) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

g) Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador e, de um modo geral, contribuir para a elevação dos seus níveis profissional e de produtividade;

h) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para as empresas do direito de preferência na sua utilização;

i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos

previstos na lei;

j) Segurar os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho e também contra acidentes pessoais de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para refeições;

l) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização.

2- As empresas devem prestar à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3- As empresas devem prestar, igualmente, aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas fundamentadas que apresentem, devendo a resposta ser dada em tempo oportuno.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste ACT e da legislação do trabalho aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

e) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com as empresas;

f) Cooperar com as empresas para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

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

h) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pelas empresas;

i) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria de produtividade das empresas e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;

l) Guardar lealdade às empresas, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;

m) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea g) do número 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado às empresas:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

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

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

d) Baixar a categoria ou a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT;

e) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto neste ACT e na lei;

f) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por ela indicados;

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

h) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;

i) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo funcional significativamente diferente, salvo por acordo das partes ou se daí não resultarem afectados direitos do trabalhador.

Cláusula 19.^a

Quotizações sindicais

As empresas obrigam-se a deduzir nos salários e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução e envio.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Organização temporal do trabalho - Princípios gerais

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso.

2- Compete às empresas a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste ACT.

3- Sempre que as empresas pretendam proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverão ouvir previamente as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Nenhum trabalhador pode mudar para regime de trabalho por turnos rotativos, excepto se existir acordo escrito das partes para o efeito.

6- O período normal de trabalho não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos ou quarenta horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e/ou por actividades e instalações.

7- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

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

b) *Horário de turnos* - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;

c) *Horário flexível* - aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) *Isenção de horário de trabalho* - aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8- Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorarem, simultaneamente, regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador, formalizada pelas partes em acordo escrito.

9- As empresas devem facilitar a passagem dos trabalhadores para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenha estabelecido no mesmo local e para a respectiva categoria profissional, devendo, para este efeito, apreciar os pedidos de alteração, formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno, privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10- Os trabalhadores de três turnos, que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo das empresas ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

a) 30 % no primeiro aumento;

b) 35 % no segundo aumento;

c) 35 % no terceiro aumento.

11- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas indicadas pe-

las empresas ou, em acções judiciais originadas por violação do pagamento de taxas de portagem, é, para todos os efeitos, considerado como trabalho suplementar.

12- Sem prejuízo do intervalo mínimo de doze horas entre períodos normais de trabalho, nos termos previstos na lei, é garantido aos trabalhadores um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

13- Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor, devem interromper essa tarefa por períodos de dez minutos, no fim de cada duas horas de trabalho consecutivas, podendo, nesses períodos, executar outras tarefas compatíveis, sem prejuízo de, em qualquer caso, essas interrupções serem consideradas como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 21.^a

Regime de horários fixos

1- Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2- Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o intervalo para refeição pode ser reduzido até trinta minutos, mas sempre com início e termo pré-determinados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o número 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo de, por acordo das partes, poderem ser fixados dias diferentes para o efeito.

Cláusula 22.^a

Regime de horário por turnos

1- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2- As empresas obrigam-se a afixar quadrimestralmente, com antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3- O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana,

estas em termos de média anual.

4- O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo, sempre que o início e o termo desse período não sejam, para cada trabalhador, fixos e pré-determinados.

5- Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais - estes em termos de média anual - não forem superiores a sete e trinta e cinco horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de quinze minutos, considerada como tempo efectivo de serviço.

6- Os trabalhadores que tiverem sido contratados no sistema específico de turnos de quatro dias de trabalho seguidos e dois dias de descanso, só poderão mudar para outro sistema de turnos por acordo, escrito, de ambas as partes.

7- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições, os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

8- Nos centros de controlo e nas barreiras de portagem, os operadores de centro de controlo e os operadores principais de portagens, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível proceder à sua substituição, sem prejuízo dos serviços.

9- Quando as refeições não puderem, comprovadamente, ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites e condições previstas nos números anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

10- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11- O trabalhador só poderá ser mudado do turno para que esteja escalado, após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

12- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições:

- a) Acordo dos interessados;
- b) Aceitação prévia das empresas;
- c) Não violação de normas legais imperativas;
- d) Não impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
- e) Não pressuponha o direito a pagamento suplementar.

13- O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 15 anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, poderá fazê-lo, nas seguintes condições:

- a) Solicitação por escrito;
- b) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- c) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento

externo.

14-Para efeitos do disposto no número anterior, as empresas analisarão os fundamentos apresentados pelos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e/ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes, relacionadas com aqueles fundamentos, devam prevalecer sobre este critério.

15-Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos, deverá passar ao regime de horário normal, com observância do disposto nas alíneas seguintes:

a) A comprovação da situação referida neste número far-se-á mediante parecer dos médicos do trabalhador e das empresas;

b) Se os pareceres médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre as empresas e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes;

c) Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, as empresas procurarão reconverter o trabalhador para outra profissão ou categoria profissional para a qual tenha aptidão e capacidade física e desde que se verifiquem vagas, de forma a procurar evitar que se opere a caducidade do contrato.

16-Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo, porém, as empresas adoptar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

Cláusula 23.^a

Regime de horário flexível

1- Podem as empresas, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2- Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3- Os períodos de trabalho fixos obrigatórios, a observar no regime de horário flexível, devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4- Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvido o trabalhador e a organização sindical subscritora deste acordo colectivo de trabalho que o represente.

Cláusula 24.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

2- A remuneração mensal e as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição regulado na cláusula 67.^a, serão proporcionais ao tempo de trabalho con-

vencionado, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

Cláusula 25.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando por escrito a sua concordância, exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites do horário normal de trabalho ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas das empresas e sem controlo imediato da hierarquia.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelas empresas, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para as empresas ou para a sua viabilidade.

3- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano e trabalhador.

4- O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa.

6- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Que sejam portadores de deficiência;

b) Trabalhadoras grávidas, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a dois anos;

c) A trabalhadora, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

d) Menores;

e) Outros trabalhadores legalmente isentos.

7- Se o trabalhador, em horário de turnos rotativos, prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não reiniciar o trabalho sem terem decorrido dez horas após o termo do período suplementar.

8- O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 67.^a, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

a) Almoço - das 12 às 14 horas;

b) Jantar - das 19 às 21 horas.

9- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo

superior a três horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, as empresas fornecerão ou pagarão ao trabalhador uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 67.^a

10- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6 horas, as empresas fornecerão um pequeno-almoço ou pagarão um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 67.^a

11- Para tomar as refeições previstas no número 8, o trabalhador terá direito a um intervalo, não superior a meia hora, pago como trabalho suplementar, sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

12- As empresas ficam obrigadas a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;

b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

13- Se as empresas não fornecerem ou não assegurarem o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagarão a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com as empresas, aplicando-se o disposto na cláusula 38.^a, quando for caso disso.

14- Podem as empresas, em alternativa ao regime previsto no número anterior, e de acordo com a vontade expressa pela maioria dos trabalhadores envolvidos, pagar o valor fixo de 2,80 € por cada deslocação.

15- Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

16- A prestação de trabalho suplementar, em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

17- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração, em dobro, do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

Cláusula 27.^a

Regime de prevenção

1- As empresas poderão instituir regimes de prevenção, que porão em funcionamento na medida das necessidades e

conveniências dos serviços.

2- A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para comparecer, em caso de necessidade, no local que lhe estiver, por escala, destinado.

3- A disponibilidade referida no número anterior implica a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação, para efeitos de convocação e rápida comparecimento.

4- Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que, por escrito, tiverem concordado com o mesmo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pelas empresas.

5- O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no fim do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

6- A convocação do trabalhador em regime de prevenção compete ao superior hierárquico da instalação ou área e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afectem a economia das empresas e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

7- As intervenções verificadas serão registadas em impresso próprio fornecido pelas empresas.

8- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, excepto para os trabalhadores admitidos nas empresas até ao dia 30 de novembro de 2003, para os quais o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 29.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2- Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3- O período mínimo a adicionar ao dia de descanso semanal obrigatório será de:

a) Seis horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho, diário e semanal, não excedam, respectivamente, 7 e 35 horas, e tenham, em média quadrimestral, com os devidos acertos, pelo menos, dois dias de descanso por semana;

b) Oito horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho, diário e semanal, de 8 e 40 horas, respectivamente, e desde que tenham, pelo menos, 8 dias de descansos compensatórios anuais, para além dos dois dias de descanso por semana em termos de média quadrimestral, com os devidos acertos.

4- Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada

sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

5- O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito de transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6- O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas, excepto se, num período de um mês, for atingido o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder quatro horas.

8- O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente em meios-dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.

9- À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 26.^a, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

Cláusula 30.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, pelo menos, a retribuição mínima fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que for titular o trabalhador substituído.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação, por determinado trabalhador, de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3- Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorreram para essas funções.

Cláusula 31.^a

Alteração de profissão

1- A mudança de profissão de um trabalhador só poderá verificar-se mediante o seu acordo expresso, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividade das empresas, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se as empresas a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 32.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação das empresas a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3- Na gestão dos recursos humanos afectos à prestação de trabalho nas portagens, as empresas deverão privilegiar a aproximação dos respectivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

Cláusula 33.^a

Transferência do local de trabalho

1- Entende-se por transferência do local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido nos termos da cláusula anterior.

2- Salvo estipulação em contrário, as empresas só poderão transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à respectiva indemnização legal, salvo se as empresas provarem que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

Cláusula 34.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa das empresas, estas acordarão com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência.

2- O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, as condições de transferência garantidas pelas empresas aos trabalhadores que a ele concorram.

Cláusula 35.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho.

2- As condições das deslocações em serviço são as definidas na cláusula seguinte.

Cláusula 36.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1- A empresa pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2- O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no Continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

3- Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o número 1, as empresas procurarão ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

Cláusula 37.^a

Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1- Durante as deslocações, as empresas assegurarão a respectiva cobertura de riscos através de um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela Segurança Social ou por entidade seguradora.

2- Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares, as empresas suportarão os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3- Em caso de absoluta necessidade, e quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, as empresas pagarão as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

4- O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

5- O trabalhador, caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não tem direito ao pagamento de despesas correspondentes ao período de férias.

6- O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

Cláusula 38.^a

Utilização de viatura própria

Sem prejuízo de outro tipo de acordo estabelecido entre as empresas e o trabalhador, as deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, se autorizadas pelas empresas, determinam o pagamento, por cada quilómetro percorrido, do valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

Cláusula 39.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações das empresas, para com os trabalhadores

deslocados em serviço, subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 40.^a

Princípio geral

As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 41.^a

Feriados

1- Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem as empresas e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

Cláusula 42.^a

Duração e marcação de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias remuneradas, prevalecendo, todavia, os regimes especiais previstos neste ACT e na lei.

2- No ano civil da admissão o trabalhador tem direito após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração de contrato até ao máximo de 20 dias úteis, podendo o trabalhador usufruir esse período de férias até 30 de junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto no número anterior não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias superior a trinta dias úteis no mesmo ano civil.

4- Para efeitos dos números anteriores, só não se consideram dias úteis sábados, domingos e feriados.

5- As férias poderão ser gozadas num único período ou repartidas, com os limites fixados no número seguinte.

6- É obrigatório o gozo de um período de, pelo menos, dez dias úteis consecutivos de férias, ou de dois terços do período total de férias, quando igual ou inferior a 22 dias úteis, respectivamente.

7- Os trabalhadores submetidos ao regime de contrato a termo, com duração inferior a seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias, por cada mês de trabalho.

8- A época de gozo de férias será fixada por acordo entre

as empresas e o trabalhador.

9- Na falta de acordo, previsto no número anterior, o período de gozo de férias será fixado pelas empresas, ouvidos os representantes dos trabalhadores, devendo recair entre 1 de maio e 31 de outubro.

10- As empresas elaborarão e afixarão em cada instalação, até 15 de abril, o mapa geral de férias referente a cada ano, o qual deverá permanecer afixado até ao dia 31 de outubro.

11- Na marcação dos períodos de férias, será, sempre que possível, assegurado o gozo simultâneo das férias pelos membros do mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço das empresas.

Cláusula 43.^a

Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efectivo, a dois dias úteis de férias, por cada mês de serviço prestado, e respectivo subsídio, até ao máximo de vinte dias úteis.

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

4- No caso das licenças de parto não é exigido o decurso do período de seis meses para início do gozo das férias.

Cláusula 44.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência ao trabalho por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 45.^a

Comunicação das faltas

1- Além das normas gerais sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias;

b) Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se as empresas decidirem o contrário.

Cláusula 46.^a

Faltas justificadas e meios de prova

1- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei e neste ACT, bem como aquelas que as empresas considerem como tal.

2- Consideram-se justificadas, para além de outras previstas na lei, as faltas dadas pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos mesmos:

Motivo	Tempo de falta	Prova
1- Casamento	Quinze dias seguidos, por altura do casamento.	Apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2- Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso de faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele viviam em comunhão de mesa e habitação, deverá o facto ser atestado pela junta de freguesia.
3- Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	As faltas dadas pelos motivos referidos nos números 2 e 3, que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos, só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
4- Funeral de parentes referidos nos números 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável.	
5- Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.

6- Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador: a) Doença ou acidente de trabalho;	O que for considerado indispensável.	Apresentação de boletim de baixa da Segurança Social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico das empresas, nos termos da lei.
b) Cumprimento de obrigações legais (como por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios);	O que for considerado indispensável.	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação das faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta.
c) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar.	O indispensável, como tal reconhecido pelas empresas, não superior a dois dias, salvo casos excepcionais.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico das empresas.
7- Acompanhamento da situação educativa do filho menor.	Até quatro horas por trimestre.	Declaração da escola.
8- Exercício de funções de membros de assembleia de voto em eleições para órgãos do poder central e local e actos equiparados.	Os dias previstos na lei.	Cópia da notificação oficial da nomeação e confirmação oficial da presença.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
- a) as previstas na alínea c) do ponto 6 do número 2 da cláusula anterior, quando respeitem a assistência inadiável a filho ou neto, sempre que a Segurança Social assegure o respecti-

- vo pagamento;
- b) as dadas por motivo de doença, nos termos da lei, sem prejuízo do regime de complementos do subsídio de doença previstos na cláusula 63.^a;
- c) as dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) as previstas na alínea b) do ponto 6 do número 2 da cláusula anterior, quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar, não se considerando como tais as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas das empresas em acções em que esta seja autora ou ré;
- e) as previstas na alínea c) do ponto 6 do número 2 da cláusula anterior, quando em cada ano civil excedam 30 dias, sem prejuízo do regime previsto na alínea a);
- f) as dadas pelos membros da direcção ou órgão equivalente da associação sindical e pelos representantes dos trabalhadores, para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 46.^a
- 2- Nos termos da lei, as faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
- 3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.
- 4- Incorrerá em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:
- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;
- c) Faltar nas circunstâncias previstas no número anterior.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 50.^a

Impedimentos prolongados

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impe-

dido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente 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.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato de trabalho tiver sido cessado por qualquer dos fundamentos previstos na lei.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, no dia imediato ao da cessação do impedimento, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5- O contrato de trabalho caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7- A suspensão por impedimento prolongado não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa.

Cláusula 51.^a

Licenças sem retribuição

1- As empresas poderão conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores.

2- Em caso de recusa, esta será fundamentada, por escrito, nos termos legais.

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

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

5- A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 52.^a

Remuneração

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato e do presente ACT, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Não se consideram retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço das empresas;

b) As gratificações extraordinárias, eventualmente con-

cedidas pelas empresas a título de recompensa ou prémio, salvo se o contrário resultar expressamente do contrato assinado pelas partes;

c) O subsídio de refeição como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios;

d) Os abonos para falhas.

3- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.

4- Para cada categoria profissional, prevista no anexo I, há uma remuneração mínima (nível 1) e níveis remuneratórios suplementares, cuja atribuição depende do mérito apurado através das avaliações anuais de desempenho realizadas pelas empresas.

5- A atribuição individual de níveis produzirá efeitos a partir do mês de janeiro do ano em que a mesma ocorrer.

Cláusula 53.^a

Tempo, local e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2- As empresas poderão pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo de incómodo.

Cláusula 54.^a

Determinação da remuneração horária

1- O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal base} + \text{adicional} + \text{I.H.T.} + \text{sub. turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2- A fórmula prevista no número anterior será utilizada sempre que se tiver de determinar a remuneração horária, excluindo-se da mesma a remuneração especial por I.H.T. e subsídio de turno, se estiver em causa o pagamento de trabalho suplementar.

Cláusula 55.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

a) três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 178,22 €

b) três turnos com uma folga fixa e outra variável - 144,01 €

c) três turnos com duas folgas fixas - 125,84 €

d) dois turnos com duas folgas variáveis - 110,80 €

e) dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 93,90 €

f) dois turnos com duas folgas fixas - 86,43 €

2- O subsídio de turno inclui o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3- A remuneração auferida durante o período de férias pelo trabalhador integra o subsídio de turno.

4- O subsídio de turno é devido proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês no respectivo regime.

Cláusula 56.^a

Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição devida por trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 57.^a

Subsídio de prevenção

O trabalhador abrangido pelo regime de prevenção referido na cláusula 27.^a, tem direito a:

- g) Receber, por cada semana de prevenção, 30 % do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;
- h) Utilizar equipamentos de comunicação, fornecidos pela empresa, para contactos necessários durante o período de prevenção;
- i) Transporte assegurado ou custeado pela empresa para as deslocações da sua residência ao local da prestação de trabalho e regresso.

Cláusula 58.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

- a) Dias normais de trabalho:
 - 50 % na primeira hora;
 - 75 % nas horas ou fracções subsequentes;
- b) Dias de descanso semanal e feriados:
 - 100 % para as horas prestadas.

Cláusula 58.^a-A

Trabalho normal em dia feriado

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que preste trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia, tem direito a um acréscimo de remuneração de 75 % ou a descanso compensatório de igual duração ao trabalho prestado, sendo a escolha de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 59.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

- a) 1,71 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;
- b) 1,03 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acar-

rete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas;

c) 0,54 € para operadores de vias automáticas de portagem, sempre que a função seja exercida localmente nas portagens e desde que se mantenha nessa função a responsabilidade pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

Cláusula 60.^a

Remuneração durante as férias e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efectivo.

2- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- O subsídio de férias será pago, em regra, no mês de junho, sem prejuízo de ser pago anteriormente, em função do início do maior período de gozo de férias acordado com o trabalhador.

Cláusula 61.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de Natal, de valor correspondente a um mês de remuneração, que integrará: remuneração mensal base, isenção de horário de trabalho, subsídio de turno e adicional.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tiver direito nesse mês.

3- Os trabalhadores, admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal disser respeito, receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado entre a data da sua admissão e 31 de dezembro.

4- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, as empresas pagarão ao trabalhador um subsídio de Natal de valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5- No caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano a que respeita o subsídio, exceptuando-se as licenças de parto, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6- Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida da diferença entre aquelas remunerações, proporcional ao tempo de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de dezembro.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 62.^a

Seguro de saúde

As empresas assegurarão aos seus trabalhadores efectivos e contratados a termo, de duração superior a seis meses, um seguro de saúde, que garantirá uma comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

Cláusula 63.^a

Complemento de subsídio de doença

1- Em caso de baixa por motivo de doença, as empresas completarão o subsídio pago pela Segurança Social de modo a garantir ao trabalhador um valor equivalente à sua remuneração mensal líquida, adoptando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O complemento a pagar pelas empresas fica submetido ao seguinte regime:

a) É devido relativamente aos dias de baixa efectivamente subsidiados pela Segurança Social;

b) Nos casos em que o trabalhador aufera um subsídio de doença de valor inferior a 65 % da sua remuneração ilíquida, as empresas, para efeitos de cálculo do valor do complemento, presumirão aquela percentagem como recebida.

3- A título excepcional, as empresas poderão suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluíam, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença, confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço.

4- A suspensão prevista no número anterior será comunicada ao trabalhador interessado e aos representantes dos trabalhadores.

5- O regime de suspensão previsto nos números anteriores não poderá ser aplicado em situações de baixa que impliquem retenção do trabalhador na sua residência ou o seu internamento hospitalar.

Cláusula 64.^a

Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, a empresa completará o subsídio de doença a que o trabalhador tiver direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

Cláusula 64.^a-A

Licença parental exclusiva do pai

1- Na eventualidade de a Segurança Social, por razões alheias ao beneficiário, não assegurar o pagamento correspondente aos dez dias úteis seguidos ou interpolados da licença parental exclusiva do pai, a gozar obrigatoriamente pelo trabalhador no prazo de trinta dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais consecutivos imediatamente a seguir a este, os mesmos serão remunerados pelas empresas.

2- Compete ao trabalhador apresentar às empresas documento oficial comprovativo do nascimento do filho.

Cláusula 65.^a

Incapacidade permanente parcial

1- Em caso de incapacidade permanente parcial, por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa procurará, na medida do possível, a reconversão profissional do trabalhador para um posto de trabalho compatível com as suas capacidades actuais, caso aquele não possa continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria profissional.

2- Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que auferia, será aquela que lhe será devida.

3- Na situação prevista no número anterior, será assegurado ao trabalhador uma remuneração líquida mensal correspondente à remuneração líquida da anterior categoria, obtida através da soma da nova remuneração com a pensão de incapacidade que lhe tiver sido atribuída pelo tribunal.

4- Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando, desse modo, que se opere a respectiva caducidade.

Cláusula 66.^a

Incapacidade permanente absoluta

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta, por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais.

2- Para efeito do disposto no número anterior, a empresa tomará em consideração as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, por forma a garantir o pagamento do diferencial que, porventura, subsista.

3- A obrigação prevista no número 2 cessará quando o trabalhador atingir a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 67.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 9,64 € por cada dia de trabalho efectivo.

2- Para trabalhadores a tempo parcial, com períodos normais de trabalho diário inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencional, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3- O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedam e que se sigam ao intervalo para refeição, verificadas as condições previstas nos números seguintes.

4- Para trabalhadores com horário fixo completo:

a) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada;

b) Se não tiverem ausência superior a uma hora, se a ausência for injustificada.

5- Para trabalhadores com horário flexível:

a) Se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;

b) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência for justificada ou injustificada.

6- Para os trabalhadores a tempo parcial, o subsídio é devido se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência for justificada ou injustificada, respectivamente.

7- O subsídio não será devido se a empresa tiver pago a refeição ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 68.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- As empresas devem organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2- Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

a) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;

c) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

d) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente;

e) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho.

3- Os serviços relativos a segurança, higiene e saúde poderão ser assegurados directamente pelas empresas ou por terceiros devidamente credenciados para o efeito.

4- Os trabalhadores, assim como os seus representantes nas empresas, deverão dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam,

relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, às empresas;

b) As instruções e as medidas a adoptar, em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores;

d) Os serviços encarregados de pôr em prática as medidas previstas na alínea anterior.

5- Para além do disposto no número anterior, as empresas são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores adequada formação no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

6- Para esse fim, será concedido aos trabalhadores o tempo necessário para formação, o qual contará, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

7- Sem prejuízo de formação adequada, a informação, a que se refere o número 4, deve ser proporcionada aos trabalhadores nos seguintes casos:

a) Admissão nas empresas;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adopção de uma nova tecnologia.

8- Os representantes dos trabalhadores, ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser informados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

9- Os trabalhadores e os seus representantes devem apresentar propostas, de modo a eliminar ou minimizar qualquer risco profissional.

10- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

CAPÍTULO XII

Formação

Cláusula 69.^a

Princípios gerais

1- As empresas deverão fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho e de produtividade, o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda, como condição necessária para o acesso destes a

funções mais qualificadas, no âmbito de carreiras profissionais definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de actividade das empresas, por forma a permitir, quando necessárias, reconversões e adaptações às novas tecnologias.

2- As empresas promoverão cursos de formação profissional e de actualização, nos quais devem participar os trabalhadores, em termos de ser cumprido anualmente o número de horas de formação profissional previsto na lei.

3- As empresas obrigam-se a passar um certificado de frequência e ou aproveitamento dos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional por si promovidas.

4- Sempre que os cursos forem ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, as empresas estabelecerão, caso a caso, as condições de deslocação e de eventual pagamento das horas que excedam aqueles limites.

CAPÍTULO XIII

Disciplina nas empresas

Cláusula 70.^a

Infracção disciplinar

1- Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos por este ACT e demais disposições legais aplicáveis.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 71.^a

Poder disciplinar

1- As empresas têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente ACT e na lei.

2- As empresas exercem o poder disciplinar por intermédio da administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, por aquela mandatados.

3- O poder disciplinar deve ser exercido com sentido de justiça e sem arbítrio, com o objectivo de assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

Cláusula 72.^a

Processo disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção disciplinar foi praticada, mediante processo disciplinar.

2- Devem ser asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação será fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos das empresas e será levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, remetida por carta re-

gistada, com aviso de recepção, ou entregue pessoalmente;

b) Na comunicação que acompanhar a nota de culpa, ou nesta, o trabalhador será, se for o caso, informado que as empresas pretendem aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa e esclarecido que, com a sua defesa, deverá indicar as testemunhas e outros meios de prova;

c) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias, úteis, a contar da recepção da nota de culpa;

d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, no total, e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da responsabilidade do arguido a apresentação das mesmas, para efeitos de inquirição, quando não pertençam ao quadro das empresas;

e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas as circunstâncias, devendo a decisão final ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3- A falta das formalidades referidas nas alíneas a) e e) do número anterior determina a nulidade do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- Tendo sido impugnado judicialmente o despedimento com base na invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo da contestação, por uma só vez, iniciando-se, a partir dessa data, o prazo de caducidade e de prescrição da infracção disciplinar.

5- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea a) do número 2.

7- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 73.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores, pela prática de infracção disciplinar, são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 74.^a

Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 75.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por quatro elementos, dois em representação das empresas e 2 em representação da associação sindical outorgante.

2- Competirá à comissão paritária interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.

3- Cada uma das partes integrantes da comissão paritária pode fazer-se acompanhar de um assessor.

4- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará às outras e ao ministério competente, no prazo de trinta dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.

5- É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação ao ministério competente e às demais partes, com antecedência de 15 dias.

6- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério competente, para publicação, passando a constituir parte integrante deste ACT.

8- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

9- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

10- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, excepto no que diz respeito aos representantes da associação sindical e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores das empresas.

11- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

Cláusula 76.^a

Princípio da maior favorabilidade

1- O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores do que o resultante de disposições legais supletivas ou de procedimentos e práticas das empresas por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2- Deixam de vigorar, em conformidade com o disposto no número anterior, as normas internas cuja matéria conste do presente ACT.

Cláusula 77.^a

Complemento do subsídio de alimentação

Durante o ano de 2018, as empresas pagarão um complemento especial do subsídio de alimentação, previsto na cláusula 67.^a, no valor de: 0,20 €, desde que se mantenha o presente regime legal fiscal e de Segurança Social, aos trabalhadores que tiverem aderido ao cartão refeição, desde a data da adesão e enquanto esta se mantiver.

Cláusula 78.^a

Regime supletivo

Em tudo o que não estiver expressamente regulado no presente acordo, aplicar-se-á a legislação geral correspondente.

ANEXO I

Descrição de funções

Portagens

Supervisor de portagens - É o profissional que planeia, coordena e controla os meios humanos e técnicos na área de portagens, assegurando o bom funcionamento das mesmas. É da sua competência, também, o acompanhamento do nível de serviço prestado aos clientes.

Supervisor adjunto de portagens - É o profissional que colabora com o supervisor de portagens na coordenação da actividade de portagens.

Analisa e trata a informação relativa ao funcionamento das portagens.

É responsável pela implementação e cumprimento das normas e procedimentos superiormente definidos.

Controla o nível de serviço prestado aos clientes.

Operador de vias automáticas de portagem - É o profissional que, na dependência hierárquica e funcional do supervisor de portagens, coordena o funcionamento das barreiras de portagens e os meios que lhe estão afectos.

Classifica e regista os veículos conforme as regras definidas, atende e informa os clientes e procede à cobrança das taxas de portagem, remota ou localmente (na cabine), utilizando para o efeito equipamento informático.

Zela pelo bom estado do equipamento e instalações utilizados e colabora nas actividades necessárias ao bom funcio-

namento das portagens.

Organiza e distribui os operadores de portagem, quando aplicável, pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição e reforço de modo a garantir o melhor nível de serviço.

Opera equipamento informático para gerir as barreiras de portagem.

Organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

Localmente, é responsável pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

A função pode ser desempenhada remotamente (OR) ou localmente nas portagens (OL).

Operador principal de portagem - É o profissional que coordena o funcionamento das barreiras de portagem e os meios ali afectos.

Organiza e distribui os operadores de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável de modo a garantir o melhor nível de serviço.

Opera equipamento informático para gerir as barreiras de portagem.

Atende clientes.

Organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

É responsável pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

Operador de portagem - É o profissional que classifica e regista os veículos conforme as regras definidas, atende e informa os clientes e procede à cobrança das taxas de portagem, utilizando para o efeito equipamento informático.

Zela pelo bom estado do equipamento e instalações utilizados e colabora nas actividades necessárias ao bom funcionamento da portagem, nomeadamente, distribui títulos de trânsito, de acordo com as orientações da empresa.

Assistência a clientes

Supervisor de circulação e assistência a clientes - É o profissional que planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de assistência a clientes e controlo de tráfego, garantindo o nível de serviço definido pela empresa.

É responsável pelo tratamento e análise dos dados da sinistralidade rodoviária ocorrida na área da concessão.

Operador de centro de controlo de tráfego - É o profissional que opera os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego.

É responsável pela análise da informação recebida e pela mobilização de meios necessários à resolução de ocorrências verificadas na auto-estrada, em conformidade com as normas e regulamentos estabelecidos pela empresa e assegurando os necessários fluxos de informação internos e externos.

Coordena a actividade de patrulhamento e assistência a clientes e se necessário efectua atendimento personalizado.

Regista as ocorrências verificadas na auto-estrada e organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

Conservação/manutenção

Encarregado de conservação e manutenção - É o profes-

sional que planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa.

Articula com terceiros as intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução. Coordena as operações de montagem de sinalização e as acções relacionadas com situações decorrentes de sinistros, no âmbito das suas áreas de competências.

É responsável pela elaboração dos orçamentos, a enviar às seguradoras, decorrentes de acidentes com danos para a empresa.

Encarregado adjunto de conservação e manutenção - É o profissional que colabora com o encarregado de conservação e manutenção no planeamento, coordenação, controlo e afectação dos meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa.

Coordena com terceiros as intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua a execução. Coordena as operações de montagem de sinalização e as acções relacionadas com situações decorrentes de sinistros, no âmbito das suas áreas de competências.

Oficial de conservação e manutenção - É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, operando, quando necessário, equipamentos especiais.

Coordena pequenas equipas de trabalho, nomeadamente, em operações de desobstrução e limpeza da infra-estrutura, após acidentes ou intempéries, e na montagem/desmontagem de esquemas de sinalização provisória.

Ajudante de conservação e manutenção - É o profissional que executa tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, nomeadamente, a substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal), desobstrução e/ou limpeza da auto-estrada.

Realiza tarefas de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

Armazém

Fiel de armazém - É o profissional que assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção.

É responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação.

Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

Profissionais de escritório

Técnico administrativo - É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

Escriturário - É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente, classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes da empresa, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e/ou repartições públicas, conferência de mapas e outros documentos.

Operador administrativo (telefonista - recepcionista/empregado de serviços externos) - Apoia a área administrativa, executando, nomeadamente, tarefas de atendimento, recepção, serviços externos e condução de viatura da empresa, transportando pessoas, bens e documentos.

Tesoureiro - É o profissional que, de acordo com parâmetros definidos, processa a documentação relativa a pagamentos e recebimentos, verificando a correcção dos valores inscritos; emite cheques, e processa transferências bancárias; elabora as folhas de caixa e confere as respectivas existências e saldos; processa depósitos em bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; paga despesas e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

ANEXO II

Condições específicas de admissão e acesso

1- Princípios gerais

1.1- Disposições genéricas

1.1.1- As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessários, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2- A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.3- A evolução profissional assenta essencialmente na

avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4- O acesso ao exercício de funções mais qualificadas e consequente atribuição de categoria superior, fica sujeito a um período probatório de duração não superior a um ano, findo o qual, mediante avaliação final favorável, o trabalhador acederá definitivamente à nova categoria, devendo tal pressuposto constar de documento escrito assinado pelas partes.

1.1.5- As empresas, em regulamento interno, definirão um sistema de avaliação e progressão na carreira do qual constarão, nomeadamente:

- a) Os critérios a adoptar;
- b) A obrigatoriedade da comunicação aos interessados, por escrito, dos resultados da avaliação de desempenho, devidamente descritos pelas áreas de desempenho;
- c) A admissibilidade de reclamações com direito a resposta por escrito em tempo útil.

1.2- Conceitos gerais

Profissão - É a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas.

Função - É o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

Tarefa - É o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos.

Carreira profissional - Considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas

2- Período experimental

A admissão nas empresas, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, salvo acordo expresso em contrário, fica submetida aos seguintes períodos experimentais:

Funções	Período experimental
Direcção Quadros superiores	240 dias
Cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade, ou que pressuponham uma especial qualificação, e funções de confiança	180 dias
Trabalhadores em geral	90 dias

ANEXO III

Tabela salarial

Categoria	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
1. Supervisor/Encarregado	1 506,00	1 641,00	1 709,00	1 777,00	1 880,00	2 017,00
2. Supervisor/Encarregado adjunto	1 335,00	1 404,00	1 471,00	1 540,00	1 606,00	1 674,00
3. Operador de vias automáticas de portagem	1.º grau	1 024,00	1 083,00	1 142,00	1 203,00	1 335,00
	2.º grau	699,00	755,00	821,00	878,00	1 008,00
4. Operador principal de portagem	1 024,00	1 083,00	1 142,00	1 203,00	1 265,00	1 335,00
5. Operador de portagem	699,00	755,00	821,00	878,00	938,00	1 008,00
6. Operador de centro de controlo de tráfego	1 024,00	1 083,00	1 142,00	1 203,00	1 265,00	1 335,00
7. Oficial de conservação e manutenção	970,00	1 021,00	1 083,00	1 150,00	1 219,00	1 282,00
8. Ajudante de conservação e manutenção	688,00	739,00	810,00	877,00	945,00	1 008,00
9. Fiel de armazém	823,00	877,00	925,00	978,00	1 041,00	1 095,00
10. Técnico administrativo	1 028,00	1 095,00	1 180,00	1 266,00	1 367,00	1 506,00
11. Escriturário	756,00	823,00	892,00	960,00	1 028,00	1 095,00
12. Operador administrativo (1)	720,00	790,00	892,00	960,00	1 028,00	1 095,00
13. Tesoureiro	1 095,00	1 180,00	1 266,00	1 367,00	1 506,00	1 643,00

(1) Telefonista - Recepcionista/Empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 25 de maio de 2018.

Pela Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA:

Manuel Eduardo Henriques de Andrade Lamego, administrador.

Manuel de Sousa Pereira, administrador.

Pela GEIRA, SA:

Valdemar Jorge Martins Mendes, presidente do conselho de administração.

Manuel de Sousa Pereira, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, secretário geral.

Adérito Rocha Almeida, secretário nacional.

Depositado em 18 de junho de 2018, a fl. 60 do livro n.º 12, com o n.º 122/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e a Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outros

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente instrumento parcelar e transitório de regulamentação coletiva de trabalho (doravante, instrumento) aplica-se a todos os trabalhadores enfermeiros filiados na associação sindical outorgante, vinculados por contrato de trabalho (doravante, trabalhador enfermeiro), celebrado com entidades públicas empresariais do setor da saúde, integradas no Serviço Nacional de Saúde que o subscrevem (doravante, entidade empregadora).

2- Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho (doravante, CT) - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro -, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pelo presente instrumento 38 entidades empregadoras e 11 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Procedimento concursal

1- O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes à carreira de enfermagem, incluindo mudança de categoria, é feito mediante procedimento concursal.

2- O procedimento concursal referido no número anterior deve obedecer a um processo de seleção sujeito aos seguintes princípios:

- a) Publicitação da oferta de trabalho;
- b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;
- c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção.

3- A publicitação da oferta de trabalho deve ser feita em jornal de expansão nacional, por extrato, conforme minuta anexa ao presente instrumento, dele fazendo parte integrante, bem como na respetiva página eletrónica da entidade empregadora, por publicação integral, fazendo menção, nomeadamente, à atividade para a qual o trabalhador enfermeiro é contratado, ao número de postos de trabalho a ocupar ou, quando destinado à constituição de reserva de recrutamento, o respetivo prazo de validade, aos requisitos exigidos e aos métodos e critérios de seleção, ao respetivo prazo de candidatura e à modalidade da relação laboral a constituir.

4- No que respeita ao prazo de validade dos procedimentos destinados à constituição de reserva de recrutamento, o mesmo não pode ser inferior a um ano, prorrogável, por uma única vez, até ao limite de seis meses.

5- O prazo de candidatura é de 10 dias úteis, a contar da publicação do extrato.

6- A publicitação do procedimento concursal inclui a designação e constituição de um júri responsável pela aplicação dos métodos e critérios de seleção.

7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o recrutamento para a categoria de enfermeiro principal segue a tramitação, com as necessárias adaptações, do regime vigente para os trabalhadores enfermeiros com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

8- Sem prejuízo das especificidades previstas na presente cláusula, em tudo quanto aqui não se encontre regulado, nomeadamente em termos de prazos e sua contagem, audiência dos interessados, notificações, métodos de seleção e regras de recrutamento aplica-se, com as necessárias adaptações, o regime previsto para o recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

Cláusula 3.^a

Avaliação do desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento fica sujeita, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do correspondente posicionamento remuneratório, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial de enfermagem.

Cláusula 4.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, integrados na carreira especial de enfermagem.

2- Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

Cláusula 5.^a

Aplicação do presente instrumento

1- Os trabalhadores filiados nas estruturas sindicais outorgantes do presente instrumento, já contratados pelos estabelecimentos de saúde igualmente outorgantes, em regime de contrato de trabalho, no âmbito do Código do Trabalho, para o exercício de funções correspondentes ao conteúdo funcional da carreira de enfermagem, ficam abrangidos pelo presente instrumento.

2- Com prejuízo do disposto no número anterior, a aplicação da cláusula 4.^a do presente instrumento, circunscreve-se aos trabalhadores cujo valor hora da respetiva remuneração base não exceda, na sequência da alteração do período normal de trabalho aqui previsto, o dos correspondentes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas inseridos na carreira especial de enfermagem.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve reconstituir-se a situação do trabalhador enfermeiro, no sentido de ficcionar qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso o mesmo tivesse celebrado um contrato de trabalho em funções públicas, à data em que foi contratado pela entidade

pública empresarial.

4- Nos casos em que os trabalhadores auferiram remuneração superior à que corresponderia a idênticos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas inseridos na carreira especial de enfermagem, podem os mesmos, ainda assim, mediante declaração escrita, optar pelo período normal de trabalho previsto na cláusula 4.^a, sendo a remuneração a auferir calculada nos termos previstos no número 3 da presente cláusula, produzindo efeitos no dia 1 do mês seguinte ao da apresentação daquela declaração.

5- Todas as situações não abrangidas pelos números 2 a 4 da presente cláusula, dependem de acordo entre o trabalhador enfermeiro e a entidade empregadora, a materializar em adenda ao correspondente contrato de trabalho.

6- O disposto na presente cláusula é igualmente aplicável, em matéria de período normal de trabalho, aos trabalhadores enfermeiros contratados entre a entrada em vigor do presente instrumento e o dia 30 de junho de 2018.

Cláusula 6.^a

Entrada em vigor e produção de efeitos

O presente instrumento entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2018, com exceção do previsto na cláusula 4.^a que entra em vigor no dia 1 de julho de 2018.

Lisboa, aos vinte e três dias do mês de maio de 2018.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar do Algarve, EPE;
Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;
Centro Hospitalar de São João, EPE;
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;
Centro Hospitalar do Porto, EPE;
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;
Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE;
Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE;
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;
Hospital da Senhora da Oliveira, Guimarães, EPE;
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;
Hospital Distrital de Santarém, EPE;
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;
Hospital Garcia de Orta, EPE;
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;
Hospital Santa Maria Maior, EPE;

Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;

Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;

Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;

Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;

Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;

Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;

Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;

Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;

Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;

Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;

Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

Dr.ª Ana Correia Lopes, mandatária.

Pelas associações sindicais:

Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE:

Lúcia Maria Colaço Oliveira Leite, mandatária.

Depositado em 18 de junho de 2018, a fl. 59 do livro n.º 12, com o n.º 118/2018, 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 TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Objeto da revisão

O presente acordo constitui a revisão parcial do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de junho de 2010, alterando e aditando as normas identificadas nas cláusulas seguintes e fixando a atualização salarial para o período de 2018 a 2022.

Cláusula 2.^a

Alterações de regulamentos anexos ao AE

A cláusula 20.^a, números 1 e 7, do RUPT e as cláusulas 2.^a, número 2, alínea *a*), e 9.^a, número 2, alínea *d*), do RRRGS passam a ter a seguinte redação:

RUPT - Regulamento de utilização e de prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Regime de folgas

1- Os pilotos têm direito, em matéria de folgas:

- a*) A um mínimo mensal de 10 dias de folga, agrupados em períodos de folga com o mínimo de 48 horas consecutivas;
- b*) Nos meses em que sejam planeados apenas 10 dias de

folga deve ser garantido o gozo de dois períodos de folga de 72 horas consecutivas ou de um período de folga de 96 horas consecutivas. Excluem-se os meses em que haja gozo efectivo de dias de licença.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

7- Os dias de folga não gozados num trimestre e que não tiverem sido pagas ao abrigo da alínea b) da cláusula 9.^a-A do RRRGS, têm de ser obrigatoriamente gozados no trimestre seguinte. Nos meses em que sejam planeados apenas 10 dias de folga, as folgas remanescentes para o total de 130 folgas anuais, devem ser planeadas até ao final do 1.º trimestre do ano seguinte.

- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)
- 13- (...)
- 14- (...)

RRRGS - Regulamento de remunerações, reformas e garantias sociais

Cláusula 2.^a

- 1- (...)
- 2- (...)

a) *Plafonds* mensais de horas de trabalho (*duty-pay*), contabilizadas nos termos da cláusula 9.^a do RRRGS ou horas de voo (*block-pay*), contabilizadas nos mesmos termos, o que em cada mês for economicamente mais favorável para o tripulante, estabelecidos na tabela número 1 *infra*:

Tabela número 1

Mês	<i>Duty -pay</i>	<i>Block -pay</i>
31 dias	124 horas	77 horas e 30 minutos
30 dias	120 horas	75 horas
29 dias	116 horas	72 horas e 30 minutos
28 dias	112 horas	70 horas
Redução por dia	4 horas	2 horas e 30 minutos

- (...)
- 3- (...)

Cláusula 9.^a

Contagem do tempo de voo e do tempo de trabalho

- 1- (...)
- 2- (...)
- d) Relativamente às nomeações:
 - Feriados - 100 % do tempo de voo e de trabalho realiza-

dos entre as 00h00 e as 23h59 do dia feriado
(...)
3- (...)

Cláusula 3.^a

Aditamento ao RRRGS

São aditadas ao RRRGS as seguintes novas cláusulas 2.^a-A e 9.^a-A:

Cláusula 2.^a-A

Complemento salarial para OP3

1- Os oficiais pilotos com antiguidade de serviço igual ou superior a 10 anos têm direito a um complemento salarial de montante correspondente à diferença entre o vencimento de categoria auferido (OP 3) e o valor de 82,5 % do vencimento de categoria da categoria de comandante.

2- O complemento salarial referido no número anterior deixará de ser devido se se verificar uma das seguintes condições:

- a) O oficial piloto não ter sido seleccionado na avaliação para o curso de comando;
- b) O oficial piloto renunciar injustificadamente à avaliação para comando, ao curso de comando e/ou à promoção a comandante;
- c) O oficial piloto renunciar pela 2.^a vez ao curso de comando;
- d) O oficial piloto reprovar no curso de comando.

3- O complemento pago nos termos do número anterior re-leve para cálculo de todas as prestações remuneratórias que estejam indexadas ao vencimento de categoria.

4- O presente complemento não é aplicável aos pilotos que, na data da entrada em vigor do presente AE, já tenham verificado alguma das condições previstas no número 2 da presente cláusula.

5- O complemento previsto na presente cláusula é devido desde 1 de janeiro de 2018.

Cláusula 9.^a-A

Trabalho prestado em dia de folga ou dia de férias planeados

1- Sempre que um piloto voe em dia de folga programado ou em dia de férias planeadas:

- a) O tempo de trabalho (*duty-time*) será pago com uma majoração de 100 % no mês seguinte, independentemente de ultrapassar, ou não, o *plafond* de horas mensal; a majoração não é contabilizada para o *plafond* mensal.
- b) Caso o piloto opte pelo não gozo do dia de folga em que foi prestado serviço de voo, ser-lhe-á pago, no mês seguinte à comunicação desta opção, um montante correspondente a 10 % do vencimento de categoria por cada dia; a opção só poderá ter lugar se estiverem cumpridos os períodos mínimos de repouso semanal impostos por lei.
- c) Caso o piloto opte pelo não gozo dos dias de férias em que foi utilizado em serviço de voo, ser-lhe-á pago, no mês seguinte à comunicação desta opção, um montante correspondente a 15 % do vencimento de categoria por cada dia; a opção só poderá ter lugar se estiver ou puder ser cumprido o

período mínimo de férias imposto por lei.

2- A comunicação das opções previstas nas alíneas *b)* e *c)* do ponto anterior deverá ser feita, por escrito, à Direção de Planeamento e Gestão (DPG).

Cláusula 4.^a

Atualização salarial para o período de 2018 a 2022

As tabelas salariais anexo I e anexo III do acordo de empresa são substituídas pelo anexo I.

Cláusula 5.^a

Cláusula de paz social

No período de 2018 a 2022, o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil obriga-se a não recorrer a meios de luta laboral relativamente às matérias que foram objeto da presente alteração do AE.

Cláusula 6.^a

Âmbito e eficácia

1- O presente acordo obriga, por um lado a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, e, por outro lado, o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil e os pilotos, por este representados, ao serviço da TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA.

2- A TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, integra o setor de atividade de transportes aéreos de passageiros (CAE 51100).

3- O acordo de empresa abrange diretamente, para além da TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, cerca de 855 pilotos.

4- Salvo fixação expressa de data diferente, a presente re-

visão parcial do AE produzirá efeitos a partir de 1 de maio de 2018.

Lisboa, 14 de maio de 2018.

TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Antonoaldo Neves, presidente do conselho de administração.

David Pedrosa, vogal do conselho de administração.

Sami Foguel, vice-presidente de operações.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Alfredo Mendonça, presidente da direção.

Pedro Azevedo, vice-presidente da direção.

ANEXO I

1- O vencimento de categoria que constitui base de cálculo de todas as prestações retributivas, é atualizado faseadamente para o período de 2018 a 2022, nos termos da tabela anexa que reflete os seguintes aumentos, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano, com efeitos a 1 de janeiro de 2018:

2018 - 5 %

2019 - 5 %

2020 - 3 %

2021 - 1 %

2022 - 1 %

2- As taxas de aumento fixadas no ponto anterior são acrescidas da taxa de inflação registada no ano anterior e publicada pelo INE (índice de preços no consumidor, no Continente, sem habitação).

3- Os aumentos de cada ano são calculados, com base no montante do vencimento de categoria de 2017 de acordo a fórmula anexa à tabela.

TABELA

TABELAS SALARIAIS ACTUAIS DA TAP (2017)				TABELA DE ACTUALIZAÇÃO SALARIAL		
ANEXO I - Remunerações Fixas				ANEXO I - Remunerações Fixas		
	Categoria	Senioridade	Exercício		2018 *	
		(1,5% do VB)	(2% do VB)		(1,5% do VB)	(2% do VB)
CTE	6 250,00 €	93,75 €	125,00 €	6 654,38 €	99,82 €	133,09 €
OP3 (superior a 10 anos - Com Complemento Salarial - CS)	5 156,00 €	77,34 €	103,12 €	5 489,59 €	82,34 €	109,79 €
OP3 (Com antiguidade de serviço igual ou superior a 4 anos)	4 650,00 €	69,75 €	93,00 €	4 950,86 €	74,26 €	99,02 €
OP2 (Com antiguidade de serviço igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos)	4 000,00 €	60,00 €	80,00 €	4 258,80 €	63,88 €	85,18 €
OP1 (Com antiguidade de serviço inferior a 2 anos)	3 400,00 €	51,00 €	68,00 €	3 619,98 €	54,30 €	72,40 €
				2018 *		
ANEXO III - Vencimento Horário				ANEXO III - Vencimento Horário		
	Block	Duty			Block	Duty
	(2,4% do VB)	(2,2% do VB)			(2,4% do VB)	(2,2% do VB)
CTE	150,00 €	137,50 €		CTE	159,71 €	146,40 €
OP3 com Complemento Salarial	123,74 €	113,43 €		OP3 (c/ CS)	131,75 €	120,77 €
OP3	111,60 €	102,30 €		OP3	118,82 €	108,92 €
OP2	96,00 €	88,00 €		OP2	102,21 €	93,69 €
OP1	96,00 €	88,00 €		OP1	102,21 €	93,69 €
2018						
Valor 2018 = VB2017 x 1.05 x (1 + INF2017)						
2019						
Valor 2019 = VB2017 x 1.10 x (1 + INF2017) x (1 + INF2018)						
2020						
Valor 2020 = VB2017 x 1.13 x (1 + INF2017) x (1 + INF2018) x (1 + INF2019)						
2021						
Valor 2021 = VB2017 x 1.14 x (1 + INF2017) x (1 + INF2018) x (1 + INF2019) x (1 + INF2020)						
2022						
Valor 2022 = VB2017 x 1.15 x (1 + INF2017) x (1 + INF2018) x (1 + INF2019) x (1 + INF2020) x (1 + INF2021)						
Fórmula de Cálculo:						
VB2017 - Vencimento Base de 2017, em Euros						
INF2017 - Taxa de inflação do Ano de 2017, sem habitação (em %), sendo o valor sempre maior ou igual que zero.						
INF2018 - Taxa de inflação do Ano de 2018, sem habitação (em %), sendo o valor sempre maior ou igual que zero.						
INF2019 - Taxa de inflação do Ano de 2019, sem habitação (em %), sendo o valor sempre maior ou igual que zero.						
INF2020 - Taxa de inflação do Ano de 2020, sem habitação (em %), sendo o valor sempre maior ou igual que zero.						
INF2021 - Taxa de inflação do Ano de 2021, sem habitação (em %), sendo o valor sempre maior ou igual que zero.						
* - Valores já actualizados com a inflação de 2017						

Depositado em 12 de junho de 2018, a fl. 59 do livro n.º 12, com o n.º 116/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Área Metropolitana do Porto - STTAMP ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros

Entre

- a TAP, SA, pessoa coletiva com CIPC n.º 500278725, neste ato representada pelo presidente do conselho de administração, engenheiro Fernando Abs da Cruz Souza Pinto, e pelo administrador Dr. David Humberto Canas Pedrosa, adiante designada abreviadamente por TAP

e

- o Sindicato dos Trabalhadores da Área Metropolitana do Porto - STTAMP, com o NIF n.º 501231668, neste ato representado pelo presidente da direção, Zeferino Alberto Moreira da Silva, e pelo vogal da direção, Pedro Alexandre Furet de Sousa Magalhães, adiante designado abreviadamente por STTAMP é celebrado, ao abrigo e nos termos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

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

Cláusula 2.ª

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

Cláusula 3.ª

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

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

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

Cláusula 4.ª

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

Lisboa, 4 de maio de 2018.

Pela TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Antonoaldo Neves, presidente da comissão executiva.

David Humberto Canas Pedrosa, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Área Metropolitana do Porto - STTAMP:

Zeferino Alberto Moreira da Silva, presidente da direção.

Pedro Alexandre Furet de Sousa Magalhães, vogal da direção.

Depositado em 12 de junho de 2018, a fl. 59 do livro n.º 12, com o n.º 117/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Eurovida - Companhia de Seguros de Vida, SA e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro ao acordo coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e a mesma associação sindical e outro

A Eurovida - Companhia de Seguros de Vida, SA, com sede na Rua Ramalho Ortigão, n.º 51, 1099-090 Lisboa, com o número de pessoa coletiva 504917695, contribuinte da Segurança Social 20003810510, e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora, pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Professor Fernando da Fonseca, 16, 1600-410 Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo coletivo de trabalho (alteração salarial), celebrado entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e os sindicatos outorgantes do presente acordo, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018.

Mais se acorda que a tabela salarial produz efeitos desde 1 de janeiro de 2018.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão potencialmente abrangidos pelo ACT em apreço um total de 50 trabalhadores.

O presente acordo é feito em 4 (quatro) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a quinta a instruir o depósito no serviço competente no ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 4 de maio de 2018.

Pela Eurovida - Companhia de Seguros de Vida, SA:

Susana Catroga Inês Abreu Sousa Gomes, mandatária.

Pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora:

Carlos Alberto Marques, presidente da direção.
José Luis Coelho Pais, 1.º vice presidente da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, presidente da direção.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, vogal da direção.

Depositado em 18 de junho de 2018, a fl. 60 do livro n.º 12, com o n.º 120/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Santander Totta Seguros, Companhia de Seguros de Vida, SA e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro ao acordo coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e a mesma associação sindical e outro

A Santander Totta Seguros, Companhia de Seguros de Vida, SA, com sede na Rua da Mesquita, n.º 6, Torre A - 2.º andar, 1070-238 Lisboa, com o número de pessoa coletiva 505297213, contribuinte da Segurança Social 20008660172, e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora, pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Professor Fernando da Fonseca, 16, 1600-410 Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo coletivo de trabalho (alteração salarial), celebrado entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e os sindicatos outorgantes do presente acordo, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018.

Mais se acorda que a tabela salarial produz efeitos desde 1 de janeiro de 2018.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão potencialmente abrangidos pelo ACT em apreço um total de 39 trabalhadores.

O presente acordo é feito em 4 (quatro) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a quinta a instruir o depósito no serviço competente no ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 4 de maio de 2018.

Pela Santander Totta Seguros, Companhia de Seguros de Vida, SA:

Natália Maria Castanheira Cardoso Ribeiro Ramos, mandatária.

Pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora:

Carlos Alberto Marques, presidente da direção.

José Luis Coelho Pais, 1.º vice presidente da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, presidente da direção.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, vogal da direção.

Depositado em 18 de junho de 2018, a fl. 60 do livro n.º 12, com o n.º 121/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Constituição de comissão paritária

De acordo com o estipulado na cláusula 75.^a do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo:

Fernando Augusto Amorim Pinto.

Nuno Miguel Almeida da Rocha.

Isabel Tavares de Oliveira.

Em representação da FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo.

Nuno Santos André Coelho.

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Professores Licenciados - SNPL - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 26 de maio de 2018 para o mandato de quatro anos.

Direcção nacional:

Grasiela Maria Oliveira Pereira Costa Rodrigues, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 1447729, Lisboa.

Maria de Lurdes Ferreira Cabral Cavaleiro Costa e Almeida, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7266709, Lisboa.

Maria da Glória Silva Alves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 364004, Lisboa.

Maria do Rosário de Matos Gaspar Almeida, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8738966, Lisboa.

Maria Conceição Silva Gonçalves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6944437, Lisboa.

Maria de Lurdes da Fonseca Dionísio dos Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7754798, Lisboa.

Maria João Nunes Oliveira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7312825, Lisboa.

Luís Miranda Rei, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3843583, Bragança.

Maria Cristina da Silva Reboca Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7329592, Vila Real.

Teresa Paula Nabais Preto Chaves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6974812, Vila Real.

Isabel de Fátima Dias Sousa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3461790, Porto.

Ricardo Luís Tavares da Costa Prata, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7760043, Lisboa.

Maria Manuela Monteiro Pinto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5713519, Porto.

Elvira Manuela dos Santos Magalhães Pinto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7198070, Porto.

João Pedro Moital Rodrigues, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9255291, Lisboa.

Maria Manuela de Carvalho Teixeira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5783028, Lisboa.

Maria do Céu Vieira da Silveira Monteiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 177391154, Lisboa.

Maria Gabriela de Melo e Silva Girão, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9483640, Porto.

Marília Redondo Pacheco, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10528073, Lisboa.

Maria da Graça Ribeiro Dias, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6508867, Lisboa.

Maria Manuela da Graça Elias, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7345810, Lisboa.

Maria João Paradela Fragueiro Pinto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7494150, Guarda.

Graça Maria Alves Pinto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5805183, Vila Real.

Lia Maria Alves Pinto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7044062, Vila Real.

Maria Teresa Fontes Letra Carvalho Figueiredo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6956080, Vila Real.

Maria Fernanda de Jesus Franco, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4489718, Leiria.

Maria José Coelho Adrega, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4525406, Lisboa.

Jacinto dos Reis Mendes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6078724, Lisboa.

José Ricardo Hernandez Loureiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5192377, Lisboa.

Celisa Carmen Oliveira Serrão, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 1902277, Lisboa.

Ana Maria Trindade Valentim de Jesus, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4870079, Lisboa.

Maria Olívia Martins Teixeira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4361380, Guarda.

Alina Rosa Coelho Louro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10000225, Guarda.

Maria Carolina Vitória Salema, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4877464, Lisboa.

Alda Maria Pisco Arraia, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11704909, Lisboa.

Suplentes:

Maria José Nunes Teixeira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7855431, Bragança.

Orquídea Maria Cerqueira Mendes da Silva Lopes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4068842, Guarda.

Jorge Manuel de Almeida Magalhães, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9212241, de 29 de fevereiro de 2011, Vila Real.

Sindicato dos Economistas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Efetivos:	BI/CC
António Macieira Coelho	2092828
Carlos Raul Silva de Sousa Bentes	138135
Duarte Gomes	4553816
José Manuel Gomes de Andrade	647256
Nuno José Serra Silva	10078898

Suplentes:	BI/CC
Cristina Maria Furtado Borges	5325821
Maria João Rocha Gonçalves	8086094
Rita Maria Cruz Almeida Frazão Pires	9793054

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 e 24 de maio de 2018 para o mandato de quatro anos.

Direção central:

Afonso Henrique Linhares Nunes, cartão de cidadão n.º 5529229.

Ana Paula Lérias Fernandes Caseiro, bilhete de identidade n.º 10249695.

Ana Cristina Soares Santos Pejapes, bilhete de identidade n.º 10668182.

Anabela Simões Lopes, bilhete de identidade n.º 9545504.

António Manuel Antunes Bispo, cartão de cidadão n.º 6242210.

António Manuel Travancas Lisboa, cartão de cidadão n.º 10143541.

Avelino Fernandes Mesquita, bilhete de identidade n.º 6563142.

Carlos António dos Santos Rosendo, cartão de cidadão n.º 8203796.

Carlos Manuel Balixa dos Santos, cartão de cidadão n.º 10769936.

Clara Maria Pereira de Sousa, bilhete de identidade n.º 5468036.

Cláudia Sofia Pontes Dias, bilhete de identidade n.º 10797130.

Cláudio Manuel da Costa Pedroso, bilhete de identidade n.º 11316543.

Cristiana Sofia Matos Patrício, bilhete de identidade n.º 11259295.

Daniel Correia Silva Bernardo, bilhete de identidade n.º 12534078.

Daniel José Gonçalves, cartão de cidadão n.º 07790679.

Dionísio José Terrinca Estêvão, cartão de cidadão n.º 053575385.

Élsio do Carmo Romão Fandango, bilhete de identidade n.º 12603502.

Etelvina Maria Tavares Monteiro, cartão de cidadão n.º 30250194.

Fernando Henriques Pedro Rodrigues, bilhete de identidade n.º 6568757.

Gerardo Manuel Branco Latas, bilhete de identidade n.º 11404727.

Hugo Miguel Fernandes Neves, bilhete de identidade n.º 11898225.

Inês Filipa Agostinho dos Santos, bilhete de identidade n.º 12051656.

Joana Bernardes Nunes

Joana Soares Cristóvão, bilhete de identidade n.º 12919552.

João Carlos Ramos Mendes, bilhete de identidade n.º 10132058.

João Paulo Moreira Pacheco, cartão de cidadão n.º 10302768.

Jorge António Marque Tomás, cartão de cidadão n.º 10113000.

José Eduardo Pereira Andrade, cartão de cidadão n.º 11519844.

José Luís Casaca Alves, cartão de cidadão n.º 11965963.

Luís Miguel Gomes Pires, cartão de cidadão n.º 11965963.

Manuel Jorge da Costa Graça, bilhete de identidade n.º 6382208.

Margarida Maria Ribeiro Serrano, cartão de cidadão n.º 9761506.

Maria Conceição Nogueira Sousa, bilhete de identidade n.º 11582249.

Maria Helena Oliveira Cardoso, bilhete de identidade n.º 8048172.

Maria Júlia Campos Cruz Caldeira, cartão de cidadão n.º 7976327.

Mariana da Conceição Santos Rocha, bilhete de identidade n.º 10642439.

Mário João Duarte Silva, bilhete de identidade n.º 7858550.

Mercedes Ferreira Macedo Carvalho, bilhete de identidade n.º 3929650.

Nélson Jesus Rita Aleixo, bilhete de identidade n.º 11596988.

Nelson Miguel Lourenço Silvestre, bilhete de identidade n.º 10860026.

Paulo Sérgio Nunes Coelho, bilhete de identidade n.º 10754871.

Pedro Filipe Ramos Curto Barroca Pires, bilhete de identidade n.º 10209444.

Pedro Nuno Rodrigues da Silva, bilhete de identidade n.º 10771309.

Ricardo Correia Pacheco de Sousa Pimenta, bilhete de identidade n.º 6331004.

Rui Jorge Braulino Branco, bilhete de identidade n.º 11614579.

Rui Paulo Fernandes Matias, cartão de cidadão n.º 10361146.

Sandra Filipa Amaral Stoffel Santos, cartão de cidadão n.º 10965533.

Sara Sofia Santana Mendes, cartão de cidadão n.º 12800995.

Sérgio Filipe Sousa Macedo, bilhete de identidade n.º 12672455.

Susana Margarida da Cruz Gabriel, bilhete de identidade n.º 11928876.

Teresa Silva Vassalo, cartão de cidadão n.º 11807374.

Tiago Alexandre Jesus Santos Morais Cardoso, bilhete de identidade n.º 12699219.

Ulisses Miguel da Silva Janeiro, bilhete de identidade n.º 11562893.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em e 29 de maio de 2018 para o mandato de quatro anos.

Nome	Área
Adélio Linhares	TER/SATA
Américo Mendonça	LIS/PORTW
Carlos Almeida	LIS/TAP
Bruno Ferreira	SET/LAUAK
David Goulart	HOR/SATA
Duarte Rodrigues	FNC/ANA
Eduardo Piedade	FAO/PORTW
Fabício Moniz	FNC/PORTW
Filipe Rocha	TER/SATA
Filipe Sousa	OPO/PORTW
Fernando Simões	LIS/PORTW

João Saraiva	FAO/ANA
José Ferreira	FNC/SPdH
José Mendes	LIS/TAP
José Rebelo	LIS/NAV
Marco Soares	PDL/SATA
Miguel Kadosch	LIS/SPdH
Nelson Bairos	SMA/ANA
Paulo Carvalho	FNC/ANA
Paulo Mota	OPO/PORTW
Pedro Figueiredo	LIS/PORTW
Ruben Simas	HOR/ANA
Sérgio Araújo	FNC/SPdH
Tiago Silva	LIS/ANA
Vitor Martins	LIS/SATA INT

**Sindicato dos Trabalhadores de Call Center - STCC
- Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos no dia 12 de maio de 2018 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:	BI/CC
Ângela Margarida Carvalho Lima	13005549
Bruno Sérgio da Silva Rosado	12345746
Danilo Brito Moreira	10810340
José Manuel Bernardo Abrantes	11829502
Manuel José Gomes Afonso	13211179
Nelson Manuel Nabo Marques	12624089
Nuno André Passos Gerales	11887335

Suplentes:	BI/CC
Jesus Diaz Toro	45876434
Lucas Faria	0722379
Ana Rita Costa Adónis	11988056

**UGT - VISEU, União Geral de Trabalhadores de
Viseu - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de maio de 2018 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:	BI/CC
Presidente	
Nome - Manuel Teodósio Martins Henriques	4476305
Secretários	
Nome - José Nuno Sarmento Botelho Lapa Nápoles	8126966
Nome - Paula Alexandra Martins Correia Pinto Antão	11273126
Nome - Graça Maria Silva Vaz Campos	3689586
Nome - Mário Luís Marques Viana	6706372
Nome - Ana Maria Lopes Miroto	6292493
Nome - Marcelo Moraes Pinto	929058639

Suplentes:	BI/CC
Secretariado	
Nome - Carlos Manuel Palhares Moreira Alves	7699826
Nome - Mário Luís Vidigal Monteiro Marques	7634274
Nome - José Rui Almeida Rodrigues	9914399
Nome - Mónica Sofia Cardoso Fernandes Vieira	10341903
Nome - Herculano Teixeira	10572997
Nome - Maria Laura L. Maurício Lopes	7297927

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo - Alteração

Alteração aprovada em 24 de maio de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2015.

Artigo 7.º

(Fins e atribuições)

1- (...):

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho, contribuindo assim para o melhoramento das condições de trabalho das empresas e o nível de vidas dos seus profissionais, num clima de harmonia e equilíbrio social nas empresas;

f) (...);

g) Estabelecer plataformas de cooperação com os municípios e os organismos da Administração Central;

h) Apoiar os associados para que possam exercer a actividade económica no cumprimento do quadro legal e regulamentar relativo à instalação e funcionamento dos seus estabelecimentos, nomeadamente através de:

i) Informação, disponibilizada pela associação nas formas mais adequadas, nomeadamente electrónica, telefónica, postal e presencial;

ii) Aconselhamento e encaminhamento através de consultas, nas formas e nos termos estabelecidos pela associação;

iii) Acompanhamento através de visitas nas formas e nos termos estabelecidos pela associação;

i) Contribuir para a qualificação e modernização dos associados, nomeadamente através de:

i) Programas de formação, de valorização, de qualificação e de actualização;

ii) Manuais próprios, outra documentação e bem como meios audiovisuais de apoio à sua acção formativa.

2- A associação pode criar ou associar-se para a criação de escolas, centros de formação, centros tecnológicos e centros de excelência, nos termos da respectiva legislação.

3- A associação pode organizar e manter, conforme o artigo 443.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, serviços de interesse para as empresas associadas, colocando-os à sua disposição, nos termos dos respectivos regulamentos, nomeadamente a prestação de serviço de segurança no trabalho na modalidade de serviço externo, do tipo associativo, nos termos do artigo 83.º, número 2, alínea a), da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Artigo 12.º

(Direitos e deveres dos sócios)

1- São direitos dos sócios:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) Ser informados da actividade desenvolvida pela associação;

e) Aceder às iniciativas e programas desenvolvidos pela associação para seu benefício, no cumprimento dos seus fins e atribuições, conforme número 1 do artigo 7.º;

f) Utilizar os serviços de interesse para as empresas associadas da associação, disponibilizados por esta, de harmonia com as normas regulamentares, conforme número 3 do artigo 7.º

2- São deveres dos sócios:

a) (...);

b) (...);

c) Em geral, dar colaboração colaborar efectivamente em todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação e prossecução dos seus fins;

d) Pagar atempadamente as suas obrigações financeiras para com a associação, nos termos do regulamento de jóias e quotizações;

e) Fornecer e manter actualizados os dados pessoais dos seus representantes junto da associação, nomeadamente nome, endereço electrónico, telefone e cargo.

Artigo 14.º

(Disciplina)

1- Haverá lugar à exclusão dos sócios que:

a) (...);

b) Se encontrem em mora no pagamento das suas obrigações financeiras para com a associação, nos termos do regulamento de jóias e de quotizações;

c) (...).

2- (...).

Artigo 18.º

(Conselho directivo)

1- (...).

2- (...).

3- (...).

4- (...).

5- (...).

6- (...).

7- (...).

8- O conselho directivo reúne, ordinariamente, duas vezes por ano.

9- (...).

10- (...).

11- (...).

12- Ao conselho directivo executivo compete:

a) (...);

b) Representar a associação;

c) (...).

i) (...);

ii) (...);

iii) Tratar de todos os assuntos relacionados com os funcionários da associação, nomeadamente celebração e rescisão de contratos de trabalho, exercer o poder disciplinar, acordar as condições de remuneração e em geral exercer todas as competências previstas no Código de Trabalho para as entidades empregadoras. Para este efeito, a associação será sempre representada pelo seu presidente, ou em quem este expressamente delegar;

iv) (...);

v) (...);

vi) Celebrar contratos com terceiros, incluindo os de seguro, de prestação de serviços, de tarefa e de avença e outros necessários à realização à prossecução dos fins e atribuições da associação. Para este efeito, a associação será sempre representada pelo seu presidente, ou em quem este expressamente delegar;

vii) Outorgar contratos relativos a apoios concedidos à associação pelo Estado Português ou no âmbito de programas de apoio comunitário. Para este efeito, a associação será sempre representada pelo seu presidente ou em quem este expressamente delegar;

viii) (...);

ix) (...);

x) Outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Para este efeito, a associação será sempre repre-

sentada pelo seu presidente ou em quem este expressamente delegar.

d) (...);

e) (...).

13) (...).

Artigo 22.º

(Dados pessoais)

Os dados pessoais dos representantes dos associados, junto da associação, fornecidos nos termos da alínea e), número 2 do artigo 12, destinam-se ao cumprimento, pela associação, dos seus fins e atribuições, previstos no artigo 7.º, e à execução de normas e procedimentos administrativos necessários ao funcionamento da associação.

Alterações aos estatutos conforme aprovação em conselho geral realizado no Porto em 24 de maio de 2018.

A mesa do conselho geral:

Presidente - Maria Helena Tavares Gomes.

Vice-presidente - Daniel António da Silva Ramos Pires.

Vice-presidente - Maria José Pereira de Moura.

Registado em 18 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 139 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação das Termas de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de abril de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - Termalístur - Termas de São Pedro do Sul, empresa municipal, representada por Victor Jorge Paiva Leal, portador do cartão de cidadão n.º 09715431.

Vice-presidente - Taipas - Turitermas, CPRL, representada pelo senhor Ricardo Jorge Castro Ribeiro Costa portador do cartão de cidadão n.º 10656770.

Vice-presidente - Município das Caldas da Rainha, representada pelo senhor Hugo Patrício Martinho de Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 10370218.

Vogal - VMPS - Águas e Turismo, Sociedade Anónima, representada pela senhora Maria José Machado Fernandes David, portadora do cartão de cidadão n.º 10666835.

Vogal - Sociedade Termal de Unhais da Serra, Sociedade Anónima, representada pelo senhor Luís Vaz Veiga Camões, portador do bilhete de identidade n.º 4567620.

Vogal - Empresa Águas do Gerês, SA, representada pela senhora Maria do Rosário de Magalhães Van Zeller Rebelo

de Andrade, portadora do cartão de cidadão n.º 06816437.

Vogal - Câmara Municipal de Chaves, representada pela senhora Fátima Liliana Fontes Correia Pinto, portadora do cartão de cidadão n.º 12538832.

Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de março de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - Miguel Fernando Ferreira da Silva Camisão Rossi, cartão de cidadão n.º 10086319.

Tesoureiro - António Miguel Ribeiro da Costa, cartão de cidadão n.º 10643330.

Vice-presidente - Paulo Jorge de Melo e Sousa, cartão de cidadão n.º 10821915.

Vice-presidente - André Jorge Morais Gonçalves, cartão de cidadão n.º 12354106.

Secretário - Serafim José Oliveira Fernandes, cartão de cidadão n.º 07261873.

Vogal - Hugo Rocha da Torre Assoreira, cartão de cida-

dão n.º 11123803.

Vogal - Fernando Jorge Vieira de Castro Alves, cartão de cidadão n.º 10355541.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

MINHO BUS - Transportes do Minho, Sociedade Unipessoal, L.^{da} - Constituição

Estatutos aprovados em 22 de maio de 2018.

Preâmbulo

Os trabalhadores da MINHO BUS - Transportes do Minho, Sociedade Unipessoal, L.^{da}, com sede no Praça Estação Rodoviária s/n.º - São Vicente - 4700-377 - Braga, no exercício dos seus direitos constitucionais e a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos, aprovaram estes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa, pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos

os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 4.º destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
- 3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

- 1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:
 - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

- 1- O voto é sempre directo.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.
 - 3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.
- 4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenárias as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
 - b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

- 1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.
- 2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

- 1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.
- 2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

- No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:
- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
 - b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
 - c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
 - d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
 - e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
 - f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
 - g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabi-

lidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Conteúdo do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;

- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de dez dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, devendo indicar a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que se pretende realizar a reunião e afixar a respetiva convocatória.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas.

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e actividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem

prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se nas instalações da sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1- A CT é composta por 3 (três) elementos efectivos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da comissão de trabalhadores é de 3 (três) anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria sim-

ples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de 3 (três) anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A CT, articulará a sua acção e actividade, com a actividade das subcomissões de trabalhadores, a será regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Competências das subcomissões de trabalhadores

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços;

c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;

d) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para o normal funcionamento desta;

e) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e a respetiva comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

Artigo 50.º

Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT adere à Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores do Distrito de Braga.

3- Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 51.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 52.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 53.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é directo e secreto.
- 2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 54.º

Composição e competências da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita em plenário de trabalhadores, e por um representante por cada uma das listas concorrente sendo que o seu mandato coincide com a duração do processo eleitoral.

2- Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrente e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
 - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
 - c) Divulgar as listas concorrentes;
 - d) Constituir as mesas de voto;
 - e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
 - f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
 - g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
 - h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
 - i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
 - j) Empossar os membros eleitos.
- 4- Funcionamento da comissão eleitoral
- a) A comissão elege o respectivo presidente;

b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;

c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;

d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 55.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 56.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

Artigo 57.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1- O acto eleitoral é convocado pela CE.

2- Na falta da convocação pela comissão eleitoral o acto eleitoral pode ainda ser convocado no mínimo por 100 ou por 20 % trabalhadores da empresa.

Artigo 58.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

2- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

3- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

4- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

5- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 59.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 60.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 56.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 61.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 62.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho,

de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

Artigo 63.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 64.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

Artigo 65.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos, com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da prestação do trabalho.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 66.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas,

impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto

Artigo 67.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada

uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4- Uma cópia de cada acta referida no número 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

1- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao órgão da empresa, afixando a proclamação com a relação dos eleitos, cópia da ata de apuramento global dos resultados no local ou locais onde o ato de votação se tiver realizado.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.
- 2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.
- 3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.
- 4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.
- 5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.
- 7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 73.º

Património

- Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:
- a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos tra-

- balhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;
- b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

- Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

- As regras constantes do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

- Registado em 14 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 74, da fl. 31 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Estoril Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 23, 24 e 25 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Efetivos:	BI/CC
Nuno Emanuel Benodis Silva	08915763
Gonçalo Marco da Silva Machado	11004462
Óscar José Sarmento de Almeida	07556387
Mário Miguel dos Santos Mendes Carvalho	10121987
João Jorge Neto Fernandez	07068009
José João Lino Soares de Oliveira	09385116
João Luís Agrela Teixeira Costa Camilo	10734182

Suplentes:	BI/CC
Miguel Filipe Martins Pinto	12766033
Carlos Daniel Mendes Paquete	10125296

Gonçalo Osório Portela	10493126
António Paulo Belisanda Ferreira	09542081
David de Oliveira Caldeira Valadares	12077919

- Registado em 14 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 75, da fl. 31 do livro n.º 2.

CTT - Correios de Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão e subcomissão de trabalhadores eleitos em 8 de maio de 2018 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

- José António Dias Rosário
José Nuno A. Teixeira
José Júlio Cardoso Romano

Alda Cristina R. Rodrigues
José Augusto S. Pereira
Pedro J. Rodrigues Duarte
Jorge Rodrigues Neves
Rui Paulo Almeida Ribeiro
Roberto José P. Tavares
Ana Sofia B. R. S. Menezes
Samuel Pedro M. Vieira

Subcomissão de trabalhadores

Vítor José Dias Grilo
Bernardo M. C. G. Camisa
João Miguel M. Rodrigues
Samuel José B. Oliveira
Manuel H. Silva Domingos
António José G. Duarte
Carlos José R. Fonseca
Fernando M. F. Ambrosio
Manuel Silva Almeida
Manuel Fernando M. Amaral
Paulo Jorge Dinis Sousa
Ricardo Manuel O. Morgado
Álvaro Jorge P. Almeida
António Freire Fazenda
Henrique Manuel L. Tavares
Lília Patrícia A. Santos
Paulo Alexandre S. Neves
Sérgio Manuel Silva Dias
Paula Cristina C. P. Pascoa
Ana Sofia B. R. S. Menezes
Hernâni José P.P. Magalhães
Mário Jorge Mascarenhas
Paula C. Santos Rosa
Pedro António G. Lourenço
Eduardo Marques Gorjão
João António B. Fernandes
Vítor Pedro M. Fidalgo
Maria Fátima F. Coelho
Valdemar José Lopes
Nuno Miguel V. Garcia
Sofia A. Jesus G. Ferreira
Ricardo Manuel C. Costa
Alexandre G. Carreira
David G. Carreira
Vítor Manuel R. Almeida
Pedro Miguel P. Ganhão
Júlio Cesar F. P. Moiteiro
Pedro Alexandre R. Pereira
João Manuel C. Ribeiro
Paulo André S. G. Leitão
José Cláudio F. Freitas
Jorge Miguel F. Coelho
Joaquim S. N. Resoluto
Sérgio Miguel F. Barros
Gilberto L. Cruz
Fernando M. A. Pinto
Luís Filipe C. Martins

Augusto Manuel C. Silva
João Domingos B. Garção
Paulo Luís N. Ventura
Fernando J. C. Albuquerque
José Carlos B. Meixedo
Tiago Miguel D. V. Ramos
Henrique M. L. P. Chatillon
Paulo Jorge F. Borges
Rodrigo M. M. Rodrigues
Luís Filipe B. Pinho
Manuel Cândido B. Anjos
Olga Maria F. Monteiro
José Luís F. L. Bernardes
Nelson Antunes Lopes
Olinda M. P. A. Bernardino
João Sérgio M. Goncalves
Mário José Palma Gama
Fábio Manuel S. Cadete
Armando José T. Raposo
Jeane R. S. Castanheira
Bruno Miguel G. Cordeiro
José Carlos Pereira Vaz
Jorge Manuel S. Almeida
José Vitorino S. Marques
Maria Margarida P. Neves
Adérito Luís V. Matias
Álvaro Miguel S. Gomes
Carlos Miguel S. Rodrigues
Cesar Afonso Correia
Manuel A. P. Casaleiro
Ricardo P. D. A. Oliveira
João Paulo R. Cantante
Jorge Faim Azenha
Cesário S. Rodrigues
Leonel A. S. Fernandes
José Manuel S. Cardoso
Isabel Fernanda M. Correia
António Conceição Valente
João Carlos M. Cardoso
António João C. Antunes
Paula Maria Soares Rosa
Domingos Manuel O. Branco
Luís Filipe S. Martins
Justino José N. A. Jesus
Eleutério F. S. Mendes
José Nuno A. Teixeira
Rui Orlando C. Ferreira
Álvaro Gomes
Rui Manuel O. Rodrigues
Sandra Maria R. Silva
Álvaro Joaquim M. Carvalho
Adriano Luís M. M. Ferreira
Jorge Augusto R. Alves
António Paulo M. Ferreira
Amadeu Luís F. Palmas
Ângelo Manuel P. Cândido
Cândido F. Magana Oliveira
Paula Cristina M. Ferreira

Sérgio Luís V. S. Mesquita
Manuel C. Cerqueira
Esmeralda G. Magalhães
Ilídio Paulo F. Santos
João Paulo G. Teixeira
José António F. Gonçalves
José Augusto Castro Sousa
Manuel Ribeiro Fernandes
Custodio B. Monteiro
João Filipe F. O. Silva
Fernando Sérgio S. Rocha
Francisco José G. Faria
Joaquim José C. Conceição
Leonel B. Sá Monteiro
Domingos F. Freitas Torres
Abílio Afonso Moreira
Filipe João Vaz Silva
Henrique A. P. F. Rodrigues
Fernando Oliveira Gomes
Domingos D. Pereira
José Manuel T. Magalhães
Henrique P. C. Rodrigues
Maria Isabel L. R. Araújo
Carlos Alberto Domingues
Sílvia Maria P. Brito
Gilberto Paulo D. Simões
Nuno Edgar Dinis Morais

Rui Jorge N. Freitas
João Luís Ferreira
Pedro Miguel V. V. Teixeira
António M. V. Marcelino
Pedro Miguel N. E. Alves
Rogério M. Lopes Rodrigues
Jorge Manuel S. Mendes
José Carlos B. P. Queiroz
Nelson Fernando B. Reis
Nuno Alexandre C. Pinto
José Domingos C. R. Ribeiro
Carlos Alberto B. Narciso
Luís Miguel A. S. Cabral
Armando Jorge V. A. Santos
Rui Manuel V. Ramos
José Augusto Feio Brinca
Valério Augusto E. Palma
Nelson Jesus F. Bernardo
Elsa Gomes P. Correia
Isidro Aguiar Freitas
Rui Alberto Gomes Silva
Henrique Manuel S. Costa
Eduardo M. Espinol

Registado em 15 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 76, a fl. 31 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal da Covilhã - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de junho de 2018, relativa à promoção da eleição

dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Covilhã.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua versão actual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 20 de setembro de 2018, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal da Covilhã.
Morada: Praça do Município, 6200-151 Covilhã».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Vila do Conde - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Vila do Conde, realizada em 25 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Manuel Lopes de Castro	9378213
Rui Alberto Moreira da Silva	5936011
Ana Teresa Araújo Mestre	8670356
Álvaro Ribeiro Viana	11581561
José Maria Duarte Costa Neves	06666666
Luísa Maria da Silva Oliveira	10188929

Suplentes:	BI/CC
Gualter Araújo Lima	10560010
Avelino Jesus Alves Costa	09747296
Albino Manuel Silva Carvalho	07305404
Isabel Maria Dias Nogueira	06994209
Ana Paula Castro Rajão Sampaio	07421100
Manuel Moura	12234367

Registado em 14 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 43, a fl. 129 do livro n.º 1.

Acatel, Acabamentos Têxteis, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Acatel, Acabamentos Têxteis, SA, realizada em 1 de junho de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Marco Paulo da Silva Gomes	12267810
Ana Maria Vieira Senra	10360496
Manuel Joaquim da Silva Ferreira	1010788

Suplentes:	BI/CC
Paulo Ricardo Lima da Costa Lopes	123815593
Filipe Teotónio Loureiro Gomes	10169947
Joana Isabel Tinoco Castro	13556606

Registado em 14 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 44, a fl. 129 do livro n.º 1.

Câmara Municipal da Trofa - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Trofa, realizada em 29 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Maria Paula de Matos Henriques Sanches	05663880
António Manuel Pereira do Cabo	08120308
Olga Maria de Araújo Gonçalves Campos	09269215

Suplentes:	BI/CC
Alfredo Azevedo Cunha	5785507
Sílvio Manuel Moreira da Costa	10640225
Manuel Carlos da Silva Azevedo	182589725

Registado em 14 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 45, a fl. 130 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Paços de Ferreira - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Paços de Ferreira, realizada em 29 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Luís Mauro Pinto Alves Peixoto	11787768
José Maria Ribeiro Barbosa	9975881
Germano Olípio Martins Pereira	11496139
José Pedro Moreira Martins	10565500

Suplentes:	BI/CC
Mónica Olívia Rodolfo Brito	11971004
Azemiro Manuel Moreira Morais	6600554
Arménio Alexandre Martins Dias	10619538
Marco André Teixeira Vieira	11967209

Registado em 14 de junho de 2018 ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 46, a fl. 130 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Valongo - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Valongo, realizada em 25 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Eduardo Rodrigues dos Santos	06669343
António da Silva Paiva Ferreira	07509046
António Fernando da Rocha Mendes	09321852
Carlos Manuel Cunha Ferreira	10049455
Liliana Maria Ferreira Loureiro	11444688

Suplentes:	BI/CC
Joaquim Henrique Haettich de Sousa	8884079
Jorge Martins Pinto	8220704
Joaquim Manuel Amaro Santos	07772541
Estevão Alberto da Costa Neves	10341297
José Carneiro Monteiro	03496898

Registado em 14 de junho de 2018 ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 47, a fl. 130 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Amarante

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Amarante, realizada em 30 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Carlos Alberto Ribeiro Pereira	5819578
José Maria da Silva Lemos	7958766
Aurélio Paulo Ramos Peixoto	10059328
Manuel Fernando Pereira Guedes	08555870

Suplentes:	BI/CC
Pedro Miguel Silveira Dias dos Santos	10157486
Florbela Fernandes Martins	11611256

Paulo Torcado Rebelo Costa	07766095
José António Carvalho Moura	10812925

Registado em 14 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 49, a fl. 130 do livro n.º 1.

Serviços Municipalizados de Electricidade, Água e Saneamento da Maia - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho nos Serviços Municipalizados de Electricidade, Água e Saneamento da Maia, realizada em 4 de junho de 2018, conforme convocatória publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Alberto Manuel Ferraz Gomes	11027712
Domingos José Queirós Calçada	09396714
José Maria Vinhas Pinheiro	07423015

Suplente:	BI/CC
Nuno Miguel Oliveira Fernandes	12408282
Pedro Manuel Loureiro Silva	12085442
Daniel José Pinto Silva Roque	11732043

Registado em 14 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 50, a fl. 130 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Penafiel - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Penafiel, realizada em 24 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivos:	BI/CC
José Manuel Ferreira do Carmo	7515131
Rafael José Magalhães Rocha Pinto	10576027
António Manuel Pinheiro Ribeiro de Sousa	3704750
Manuel Fernando Vaz Ribeiro	5816631
Maria Luísa de Sousa Correia	5702205

Suplentes:	BI/CC
José Maria da Rocha Rodrigues	7397965
Fernando Sousa Barbosa	8452244

José Manuel Moreira Maia	10121235
Anabela Moreira Rodrigues	8211732
Laura Maria Ribeiro da Silva Couto	3998212

Registado em 14 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 48, a fl. 130 do livro n.º 1.

Águas do Marco, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Marco, SA, realizada em 23 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Sérgio Martinho Ribeiro Baldaia	12142970
Suplente:	
Raul José de Freitas Pereira	12545158

Registado em 14 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 51, a fl. 130 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Gondomar - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Gondomar, realizada em 28 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Fernando Oliveira Novo	7237063
Domingos Rogério Ferreira Sousa	09102893
Daniel Aquilino Marques Teixeira	12883855
Gaspar Joaquim Leal da Silva Coutinho	07384287
Ângelo Rodolfo dos Santos da Silva	10660444
António Paulo Silva Azevedo	11152777

Suplentes:	BI/CC
Márcio Filipe Martins Claro	11534913
Carlos Alberto Canela Gonçalves	06735974
Maria de Lourosa Tavares da Silva	6907336
João Paulo Mesquita Vieira	08463279
Maria José Martins Costa Araújo	07663974
Nuno Isidoro Moreira de Castro	10876501

Registado em 15 de junho, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 52, a fl. 130 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia, realizada em 24 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Efetivos:	BI/CC
Agostinho Pereira da Costa	05898889
Ana Maria Gomes Tavares Pinto	8126077
Fernando Jorge Seabra Cardoso Monteiro	07808878
Rui Pedro Moreira Magalhães	10107185
Abílio de Sousa Freitas	08186579
Manuel Joaquim Moreira Santos	9368383
Luís Silva Guedes	6464095

Suplentes:	BI/CC
António Paulo Santos Ferreira Campos	09566324
Sérgio Álvaro Carmo Silva	11051360
Maria Amélia Ferreira Azevedo	09333774
Júlio Manuel Oliveira Pinheiro	7718895
Ana Silva Guimarães de Sousa	07341073
Domingos Elísio da Conceição Gomes	07190779
Sandra Cristina Queirós Silva	10091820

Registado em 15 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 53, a fl. 130 do livro n.º 1.