

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Plásticos Joluce, SA - Autorização de laboração contínua	1657
- Vizelpas - Comércio de Artigos Plásticos, L. ^{da} - Autorização de laboração contínua	1658

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras	1659
- Portaria de extensão das alterações do 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	1660

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Revisão global	1661
- Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras	1677

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras/texto consolidado	1687
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial	1699
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outra - Alteração salarial e outra	1700
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado	1703
- Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras	1723
- Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras empresas petrolíferas e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras	1724
- Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outra	1727

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE - Constituição	1730
- Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante - Alteração	1739
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT) - Alteração	1749
- Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB - Alteração	1751
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul - Nulidade parcial	1752

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Estofos, Cordoaria, Lavandarias e Afins do Centro - Eleição	1752
--	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED - Alteração	1752
- APAP - Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing - Alteração	1758

II – Direção:

- NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Eleição	1763
- Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Famalicão - Eleição	1764
- Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED - Eleição	1764
- APAME - Associação Portuguesa de Agências de Meios - Eleição	1764
- Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) - Eleição	1764
- APAP - Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing - Eleição	1765

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Alteração	1765
---	------

II – Eleições:

- MAXAMPOR, SA - Eleição	1766
- LISNAVE - Estaleiros Navais, SA - Eleição	1766

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- TEGOPI - Indústria Metalomecânica, SA - Convocatória	1767
- Evertis Ibérica, SA - Convocatória	1767
- Câmara Municipal de Mesão Frio - Convocatória	1767
- Câmara Municipal de Cinfães - Convocatória	1767
- Selenis Portugal, SA - Convocatória	1768
- Autovision Services, L. ^{da} - Convocatória	1768
- EIKON - Centro Gráfico, SA - Convocatória	1768
- Câmara Municipal de Lamego - Convocatória	1768
- Câmara Municipal de Murça - Convocatória	1768
- Lúcio da Silva Azevedo & Filhos, SA - Convocatória	1769
- Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo - Convocatória	1769
- FUCOLI-SOMEPAL - Fundição de Ferro, SA - Convocatória	1769

II – Eleição de representantes:

- Alberto Couto Alves, SA - Eleição	1770
- Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA - Eleição	1770
- Metropolitano de Lisboa, EPE - Eleição	1770
- Mondelez Portugal Iberia Production, SA - Eleição	1771

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	1772
--	------

1. Integração de novas qualificações

...

2. Integração de UFCD

...

3. Alteração de qualificações	1775
-------------------------------------	------

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Plásticos Joluce, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Plásticos Joluce, SA», NIF 500219575, com sede na Rua de Beduído, n.º 12, Estarreja, freguesia da União de Freguesias de Beduído e Veiros, concelho de Estarreja, distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no local da sede.

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

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, decorrentes do sistema organizativo da produção em consonância com a rentabilização dos equipamentos instalados, tendo em vista as específicas necessidades dos clientes. Nesta conformidade, entende a empresa que apenas o recurso ao regime de laboração solicitado permitirá o cumprimento do desiderato em causa.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram os que se encontram ao serviço consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso, enquanto que outros serão admitidos para o efeito.

Assim, e considerando que:

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

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

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

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

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral (competências delegadas pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13254/2013, de 17 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro) e pelo sector de atividade em causa (competências delegadas pelo Senhor Ministro da Economia nos termos do número 2 do Despacho n.º 12100/2013, de 12 de setembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 183, de 23 de setembro), ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Plásticos Joluce, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Rua de Beduído, n.º 12, Estarreja, freguesia da União de Freguesias de Beduído e Veiros, concelho de Estarreja, distrito de Aveiro.

Lisboa, 20 de maio de 2015 - O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

**Vizelpas - Comércio de Artigos Plásticos, L.^{da} -
Autorização de laboração contínua**

A empresa «Vizelpas - Comércio de Artigos Plásticos, L.^{da}», NIF 503844969, com sede na Rua Ilha dos Amores, 335, Apartado 265, Vizela, freguesia de Santo Adrião, concelho de Vizela, distrito de Braga, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Zona Industrial de Mide, lote 31, freguesia de Lordelo, concelho de Guimarães, distrito de Braga.

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

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, decorrentes do acréscimo de produção, que se tem verificado nos últimos anos e que levou, mesmo, a elevados investimentos efetuados ao nível do equipamento instalado. Por conseguinte, para fazer face ao elevado número de encomendas em curso, rentabilizando a maquinaria disponível e tendo em vista as específicas necessidades dos clientes, entende a empresa que apenas o recurso ao regime de laboração solicitado permitirá o cumprimento do desiderato em causa.

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

Assim, e considerando que:

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

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

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

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

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral (competências delegadas pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13254/2013, de 17 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro) e pelo sector de atividade em causa (competências delegadas pelo Senhor Ministro da Economia nos termos do número 2 do Despacho n.º 12100/2013, de 12 de setembro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 183, de 23 de setembro), ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Vizelpas - Comércio de Artigos Plásticos, L.^{da}», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Zona Industrial de Mide, freguesia de Lordelo, concelho de Guimarães, distrito de Braga.

Lisboa, 20 de maio de 2015 - O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de lacticínios, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 95 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 1,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A retribuição do nível I da tabela salarial prevista no anexo II da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objeto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2015, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição a sua emissão, invocando que a convenção objeto de extensão introduz alterações lesivas dos direitos dos trabalhadores e a existência de convenção coletiva própria aplicável no mesmo âmbito, celebrada com as mesmas entidades empregadoras. Considerando que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego (competências delegadas pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13254/2013, de 17 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro), ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2015, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do

leite e à produção de bebidas à base de leite, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores abrangidos pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A retribuição do nível I da tabela salarial da convenção apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

4- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

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

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

Lisboa, 21 de maio de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

Portaria de extensão das alterações do 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

As alterações do 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, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que se dediquem ao comércio de carnes nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações do referido contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de

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

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2013 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 54 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 3,3 %, na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Atendendo a que a convenção abrange o comércio grossista e o comércio retalhista de carnes, a extensão aplica-se na mesma atividade, de acordo com a representação das associações outorgantes.

As anteriores extensões desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados nas extensões anteriores, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego (competências delegadas pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13254/2013, de 17 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro), ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do 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, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2015, são estendidas nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m².

Artigo 2.º

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

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

Lisboa, 21 de maio de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Revisão global

Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, 1.ª série, de 8 de Março de 1994.

PARTE I

Das relações colectivas de trabalho

SECÇÃO I

Aplicabilidade

Cláusula 1.ª

Âmbito pessoal

O presente contrato colectivo de trabalho tem como suas partes celebrantes, por um lado, a AOP - Associação Marítima e Portuária, em representação das entidades, suas filiadas, que se encontram em exercício na zona portuária afeta ao porto de Sines, cujo objecto legal de actividade lhes confere a natureza jurídica de empresa de estiva ou de tra-

balho portuário, e, por outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES, em representação dos trabalhadores, seus filiados, que com qualquer delas tenha estabelecido uma relação profissional de trabalho portuário subordinado.

Cláusula 2.ª

Âmbito territorial

1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todo o trabalho portuário prestado em toda a zona portuária do porto de Sines, conforme definição da lei.

2- Para os trabalhadores pertencentes aos quadros privativos das empresas de estiva e da ETP são ainda locais de trabalho as instalações das respectivas entidades empregadoras, onde quer que as mesmas se localizem, independentemente de se situarem ou não na zona portuária.

Cláusula 3.ª

Âmbito profissional

1- Sem prejuízo das disposições legais aplicáveis, considera-se como âmbito profissional do trabalho a ser prestado pelos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato:

a) Todo o trabalho de estiva e desestiva realizado dentro de embarcações de comércio, em particular de cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, e ainda idêntico trabalho efectuado em unidades flutuantes, quer se trate em cais acostável quer ao largo;

b) Todo o trabalho de conferência, nomeadamente contagem, assistência a pesagens, mediação e cubicagem de cargas e ou unidades de transporte, bem como intervenções relacionadas com o carregamento de vagões e a correspondente elaboração do manifesto de cargas, elaboração de notas descritivas de operações por períodos, de planos gerais e parciais de carga, listagem e notas descritivas, preenchimento e ou extracção de folhas de descarga ou documentos que as substituam para a alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e ou unidades de transporte à descarga ou embarque e apresentação do relatório final de operações, bem como da elaboração de toda a documentação necessária ao controlo de recepção/expedição, onde tal seja determinado pelas empresas de estiva;

c) Todo o trabalho de movimentação de produtos e mercadorias, levantamento e arreo, a sua lingagem e ou deslingagem no cais, terraplenos e armazéns, bem como a carga e descarga para e de veículos de carga.

2- As actividades indicadas no número 1 referem-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, reexportação e trânsito, ainda que de tráfego costeiro, fluvial ou de cabotagem, contentores, paletizadas e outras previstas e ou não excluídas por lei e nos termos da cláusula seguinte.

3- Poderão ainda ser atribuídas aos trabalhadores dos quadros privativos de empresa que exercem a actividade de movimentação de cargas a execução de outras tarefas não compreendidas no âmbito de atribuições constantes no número anterior, desde que tal seja compatível com a qualificação e aptidão profissional dos trabalhadores e se mantenham os direitos consagrados no presente contrato.

SECÇÃO II

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 4.^a

Princípios informadores do CCT

1- O presente contrato obedece às especificidades da actividade operacional da movimentação de cargas no porto de Sines, nomeadamente em matéria de organização dos períodos de funcionamento das empresas de estiva e dos tempos de trabalho, normal e suplementar, que se mostrem compatíveis com a satisfação de objectivos de racionalidade organizativa e económica respeitantes aos fluxos de carga que careçam de ser movimentada em função da planificação da entrada e saída de navios e/ou dos demais meios de transporte afectos à actividade.

2- Ao presente contrato aplicam-se, subsidiariamente, naquilo que seja omissivo no âmbito convencional ou convencional das matérias próprias deste CCT, as disposições constantes do regime jurídico do trabalho portuário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agosto, com as alterações nele introduzidas pela Lei n.º 3/2013, de 14 de Janeiro.

Cláusula 5.^a

Princípio geral

1- As partes obrigadas pelo presente contrato colectivo comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que integram este contrato e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver, pelo diálogo construtivo e no mais curto espaço de tempo possível, os diferendos resultantes da interpretação do mesmo e da sua aplicação.

2- O incumprimento do disposto no número anterior constitui violação do contrato e é punível nos termos da lei.

Cláusula 6.^a

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária, com competência para interpretar as disposições do presente contrato colectivo e para resolver divergências de carácter operacional derivadas de operações ou serviços.

2- A comissão é composta por dois representantes de cada uma das partes celebrantes desta convenção colectiva.

3- A comissão reúne sempre que, fundamentadamente, for convocada por uma das partes, definindo-se, por acordo e em cada caso, o método de trabalho que adoptará.

4- Na resolução de divergências de carácter operacional, a decisão deve ser tomada num prazo máximo de vinte e quatro horas e deve fundamentar-se, sempre que possível, em pareceres técnicos de entidades especializadas.

5- A intervenção da comissão prevista no número anterior entende-se sempre sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objecto da sua intervenção.

6- A comissão pode funcionar com a falta de um representante de cada parte (patronal e sindical) e delibera sempre por unanimidade ou por maioria dos membros presentes, tendo cada um destes, individualmente, um voto.

7- As pessoas que intervierem na comissão, intituando-se seus membros, presumem-se agindo em mandato com representação, não sujeito a ratificação, e vinculam as entidades representadas.

8- As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a integração de lacunas e interpretação do presente contrato.

Cláusula 7.^a

Tribunal arbitral

As partes celebrantes deste CCT, bem como as empresas que ficarem sujeitas à sua aplicação, podem convencionar com a contraparte, a dirimição de conflitos laborais por um tribunal arbitral a constituir, caso a caso, em regime de jurisdição voluntária, com membros por elas designados nos termos da convenção arbitral.

Cláusula 8.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos

termos da lei.

2- O presente contrato vigorará por um período de 24 meses a contar da data da sua entrada em vigor; porém e no que respeita às tabelas salariais, estas poderão ser actualizadas de 12 em 12 meses e o início da sua vigência reportar-se-á sempre ao dia 1 de Janeiro de cada ano.

3- O CCT pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, com a antecedência não superior 90 dias, nem inferior a 45 dias, em relação ao termo do seu período de vigência, sem prejuízo da observância do que a lei imperativamente estabelecer.

4- Caso o contrato não tenha sido denunciado no prazo mínimo indicado no número anterior, a sua vigência considera-se automaticamente renovada por períodos sucessivos de seis meses, em relação a cada um dos quais a denúncia poderá ser feita com a antecedência mínima fixada no número anterior.

5- A denúncia é a manifestação de vontade, por escrito, de revisão total ou parcial do contrato, devendo ser acompanhada da proposta do texto do clausulado a rever, o qual terá, porém, de ser enviado até ao termo do prazo referido no número 3.

6- As entidades a quem seja dirigida a proposta a que se refere o número anterior ficam obrigadas a responder, por escrito, no prazo de 30 dias. As negociações iniciam-se nos 10 dias subsequentes à recepção da resposta.

7- As partes convencionam que a validade e eficácia das disposições deste contrato subsistem enquanto não entrarem em vigor novas disposições que as substituam.

8- No decurso de cada período de vigência podem as partes, por mútuo acordo, introduzir alterações no presente contrato, independentemente do termo de cada período de vigência que esteja em curso.

Cláusula 9.^a

Violação do contrato

A violação do presente CCT por parte das entidades empregadoras ou utilizadoras de trabalhadores portuários constitui as mesmas na sua sujeição aos meios de resolução, legal ou convencional, das infracções ou de punição nos termos e pelas vias previstas na lei.

SECÇÃO II

Actividades sindicais

Cláusula 10.^a

Quotização sindical

1- O sindicato comunicará directamente às entidades empregadoras o montante da quota sindical em vigor para efeitos de dedução da respectiva importância na retribuição dos trabalhadores que declarem o seu assentimento nesse sentido.

2- Os montantes cobrados nos termos referidos no número anterior serão processados a favor do sindicato até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhados dos mapas próprios adoptados pelas entidades empregadoras.

Cláusula 11.^a

Actividades sindicais nas entidades empregadoras

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a exercer e desenvolver actividade sindical nas instalações ou nos locais de trabalho das entidades empregadoras ou utilizadas, sendo reconhecido ao sindicato o exercício do direito de convocação, de participação e de realização de reuniões de trabalhadores nos locais e nos tempos de trabalho nos mesmos termos em que a lei o atribui às demais formas de representação dos trabalhadores nas empresas.

2- As entidades empregadoras e o sindicato cumprirão o disposto na legislação aplicável em matéria de exercício dos direitos sindicais a que se refere o número anterior.

3- O sindicato obriga-se a comunicar à respectiva entidade empregadora e/ou utilizadora e à associação patronal outorgante, os nomes dos seus dirigentes sindicais efectivos nos oito dias subsequentes à respectiva tomada de posse.

Cláusula 12.^a

Reuniões de trabalhadores

1- As reuniões de trabalhadores far-se-ão fora do horário normal de trabalho podendo, porém, ter lugar durante os períodos normais de trabalho quando as circunstâncias o justificarem e desde que não ultrapassem o crédito de quinze horas anuais e sempre com salvaguarda dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões que ocuparem períodos de trabalho serão obrigatória e formalmente comunicadas às entidades empregadoras com um mínimo de dezoito horas de antecedência.

SECÇÃO IV

Medicina, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 13.^a

Medicina no trabalho

As entidades empregadoras assegurarão aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho um esquema de medicina no trabalho, com recurso a instalações e serviços, próprios ou de terceiros, devidamente adequadas.

Cláusula 14.^a

Higiene

1- Compete às entidades empregadoras providenciar, na área portuária abrangida por este contrato colectivo, pela manutenção de instalações de apoio aos trabalhadores e ainda à intervenção junto das autoridades e entidades competentes para a criação e ou manutenção de instalações sanitárias adequadas.

2- Igualmente compete às entidades empregadoras intervir junto das autoridades e entidades competentes no sentido de obter as melhores condições de higiene e limpeza das instalações e locais de trabalho.

Cláusula 15.^a

Segurança no trabalho

1- As entidades empregadoras, directamente ou através do recurso a terceiros devidamente credenciados, promoverão acções de controlo antialcoólico e de situações de toxicodependência.

2- Será assegurado aos trabalhadores, quer através das entidades empregadoras, quer através da ETP, o respeito pelas condições gerais e particulares de segurança no trabalho, que sejam objecto de normas de carácter vinculativo, impostas pela AMT, bem como das que provenham das demais autoridades competentes.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior as partes adoptarão as normas, recomendações ou directivas em matéria de higiene e segurança no trabalho, emanadas do AMT ou das entidades internacionais e nacionais competentes.

4- A fiscalização da observância das disposições contidas no número anterior é atribuída às entidades legalmente competentes para o efeito.

5- Os trabalhadores são obrigados ao cumprimento das normas de segurança no trabalho impostas, nomeadamente, em matéria de uso dos equipamentos individuais de trabalho (capacete, roupa e calçado) apropriados ao desempenho das suas funções.

Cláusula 16.^a

Equipamentos individuais e colectivos

1- Compete às entidades empregadoras fornecer aos trabalhadores os equipamentos individuais e colectivos de protecção e segurança adequados à natureza das operações.

2- Sempre que o equipamento referido no número 1 não for de utilização individual, deverá ser assegurada a sua higienização por parte da empresa.

3- Os trabalhadores são obrigados a cuidar e a usar de forma correcta e apropriada os equipamentos individuais e colectivos de protecção e segurança.

4- As regras de utilização e substituição dos equipamentos individuais e colectivos poderão ser objecto de regulamentação a definir pela respectiva entidade empregadora.

peite à execução e disciplina em matéria de trabalho;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora ou utilizadora e os seus representantes, os seus superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, os subordinados e as demais pessoas e entidades que se relacionem com a entidade empregadora ou utilizadora;

c) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade empregadora nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

d) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, cumprir os horários estabelecidos e realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da empresa;

f) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;

g) Desempenhar as tarefas de que foram incumbidos nos termos do presente contrato e da legislação aplicável;

h) Participar, de forma activa, assídua e interessada, na frequência dos cursos de formação profissional que lhes sejam destinados e nas acções de sensibilização na área da prevenção e segurança, sem prejuízo da percepção de remuneração correspondente à sua categoria;

i) Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene e segurança, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou colectivo que lhes for distribuído, e bem assim zelar pelo seu correcto uso e conservação;

j) Abster-se de comportamentos que impliquem quebra de produtividade;

k) Submeter-se, nos locais e durante os horários de prestação de trabalho, ao controlo antialcoólico e de situações de toxicodependência, nos termos do respectivo regulamento.

2- Os trabalhadores cumprirão ainda os regulamentos da ETP e das entidades empregadoras/utilizadoras, se for o caso, desde que conformes com a lei e com este contrato colectivo.

Cláusula 18.^a

Deveres da entidade empregadora

As entidades empregadoras ficam constituídas na obrigação, entre outros deveres que resultem da legislação geral ou específica ou de outras normas convencionais, quando aplicáveis, de:

a) Respeitar os direitos gerais e especiais reconhecidos aos trabalhadores;

b) Tratar e fazer tratar todos os trabalhadores com justiça e respeito pela sua dignidade e condição profissional;

c) Realizar ou assegurar, nos termos da lei, a formação profissional contínua dos trabalhadores portuários ao seu serviço;

d) Observar todas as normas e regulamentos respeitantes aos trabalhadores no que se refere às condições de higiene e segurança e à prevenção de acidentes e doenças profissionais;

II PARTE

Das relações individuais de trabalho

SECÇÃO I

Deveres, direitos e garantias

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Os trabalhadores ficam constituídos na obrigação, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais, de:

a) Acatar as ordens dadas pela entidade empregadora/utilizadora ou seus legítimos representantes, em tudo o que res-

e) Prestar, quando legitimamente solicitadas, ao sindicato, à comissão bipartida, à ETP e à AMT e outras entidades oficiais interessadas todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;

f) Disponibilizar aos trabalhadores o tempo necessário à frequência de cursos de formação profissional com interesse para a actividade da entidade empregadora e por esta definidos;

g) Diligenciar junto da autoridade portuária e demais responsáveis por instalações portuárias e da ETP e AMT, pela criação e manutenção de refeitórios, cantinas, vestiários, bebedouros, sanitários, balneários, centros de medicina no trabalho, postos de primeiros socorros e de outras estruturas socioprofissionais de idêntica natureza;

h) Indemnizar, nos termos da lei, os seus trabalhadores pelos efeitos pessoais e profissionais decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

i) Dispensar, nos termos do presente contrato, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excedam aqueles que devam ser pagos por força de disposições aplicáveis.

Cláusula 19.^a

Direitos especiais dos trabalhadores

Aos trabalhadores são reconhecidos, em especial, os seguintes direitos:

- a) Direito ao trabalho;
- b) Direito a condições humanas de prestação de trabalho;
- c) Direito à promoção social e profissional;
- d) Direito a um justo salário;
- e) Direito à greve, nos termos previstos na lei;
- f) Direito à formação profissional adequada.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos permitidos por lei ou por este contrato colectivo;
- c) Actuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares.

SECÇÃO II

Admissão e do contrato de trabalho

Cláusula 21.^a

Condições de acesso ao trabalho portuário

São consideradas condições indispensáveis para o acesso

ao exercício da profissão de trabalhador portuário o:

- a) Ter idade igual ou superior a 18 anos;
- b) Possuir, como habilitação mínima, o 12.º ano de escolaridade;
- c) Possuir licença de condução de veículos automóveis;
- d) Fruir de comprovada condição física e perfil psíquico necessário para o exercício da profissão.

Cláusula 22.^a

Período experimental

1- A matéria relativa ao período experimental será regida pela legislação geral do trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A admissão do trabalhador não implica a sua sujeição a período experimental caso tenha sido contratado para a prestação de trabalho portuário, em regime de prestação eventual de trabalho temporário, durante pelo menos 120 dias nos últimos 12 meses precedentes a essa admissão, bem como na situação de passagem do regime de vínculo contratual de trabalho a termo certo para sem termo.

Cláusula 23.^a

Admissão temporária de mão-de-obra complementar

Em situações pontuais ou temporárias de insuficiência de trabalhadores para o exercício da atividade de movimentação de cargas portuárias, a empresa de trabalho portuário poderá contratar directamente os trabalhadores necessários ao seu reequilíbrio, sob o regime legal do contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário bem como recorrer a relações contratuais celebradas com empresas de trabalho temporário, nas condições que fixar, assente em critérios de ponderação e valoração de factores que se prendam com a operacionalidade do porto, com as necessidades tecnicamente exigíveis de mão-de-obra profissionalmente apta para o efeito e com a racionalidade dos custos e encargos económicos, financeiros e sociais decorrentes dessa insuficiência, aos quais as disposições desta convenção serão aplicáveis supletivamente.

Cláusula 24.^a

Contratação de trabalhadores a termo

1- A contratação de trabalhadores a termo, para o exercício de movimentação de cargas portuárias, é da competência exclusiva da empresa de trabalho portuário.

2- Para efeito do que dispõe o número um, compete à ETP a cedência dos trabalhadores às referidas empresas utilizadas, sem prejuízo de colocação prioritária dos trabalhadores com contrato de trabalho sem termo profissionalmente aptos para o exercício efectivo das diversas tarefas e ou funções da actividade de movimentação de cargas.

3- A contratação de trabalhadores temporários ou a termo ou de trabalhadores indiferenciados terá, por regra, carácter excepcional, e efetuar-se-á em obediência ao disposto na cláusula 23.^a

4- As disposições desta convenção são aplicáveis aos trabalhadores contratados temporariamente ou a termo e aos

trabalhadores indiferenciados na parte em que não excedam as disposições específicas destes contractos.

Cláusula 25.^a

Requisições em regime de requisição prolongada

1- Serão permitidas requisições em regime de requisição prolongada à empresa de trabalho portuário de trabalhadores dos seus quadros que sejam titulares de contrato sem termo, para afetação aos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas, em regra por períodos não superiores a um ano nem inferiores a seis meses.

2- Enquanto se mantiverem na situação prevista no número anterior, aplicam-se aos trabalhadores a que se refere o número anterior todas as disposições deste contrato que se referem aos trabalhadores dos quadros privativos das empresas que exercem a atividade de movimentação de cargas.

3- O recurso ao sistema definido no número 1 desta cláusula será objeto de regulamento específico da empresa de trabalho portuário.

Cláusula 26.^a

Princípios gerais de admissão na ETP

1- Sem prejuízo do determinado legalmente e do constante neste CCT, os trabalhadores contratados para reforço do contingente de mão de obra da ETP iniciam a sua carreira profissional no sector em regime de aprendizagem e estágio por um período não inferior a 12 meses, nem superior a 36 meses (fase inicial da carreira), durante o qual exercerão funções básicas polivalentes.

2- Durante o período referido no número anterior, o vínculo laboral com a ETP é de contrato a termo certo, constando no anexo II as condições remuneratórias aplicáveis.

3- Findo o período máximo referido no número 1 desta cláusula e mantendo-se a justificação que presidiu à referida contratação a termo certo e não havendo motivo para dar por cessada essa relação de trabalho, o trabalhador passará para os quadros da ETP no regime de contrato sem termo, constando no anexo I as condições remuneratórias aplicáveis.

Cláusula 27.^a

Documento de identificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho devem ser portadores de documento adequado de identificação que, de acordo com a regulamentação aplicável, permita o conhecimento e a verificação da sua qualidade profissional de trabalhador portuário por parte das entidades sectoriais competentes.

Cláusula 28.^a

Categorias profissionais e níveis de qualificação

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este CCT são:

- a) Coordenador;
- b) Trabalhador portuário de base.

2- Na ETP só existirão trabalhadores com a categoria de

trabalhadores de base, com contrato individual de trabalho sem termo ou a termo, designando-se este conjunto de trabalhadores por «Contingente Comum».

3- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho, porque lhes é exigida uma comprovada formação técnico-profissional de elevado grau de conhecimento e de experiência para o desempenho de múltiplas tarefas em regime de polivalência, postulados pela natureza do trabalho inserido na actividade operacional portuária compreendida no âmbito deste contrato, consideram-se posicionados nos seguintes níveis oficiais de qualificação:

- 1) Nível III - Coordenador.
- 2) Nível V - Trabalhador portuário de base.

Cláusula 29.^a

Condições de acesso à categoria de coordenador

1- Não existirá qualquer quadro geral de coordenadores, sendo o acesso a essa categoria determinado em exclusivo pelas empresas de estiva de acordo com as suas necessidades.

2- Na promoção, deverão ser seleccionados trabalhadores de base com as seguintes características:

- a) Mérito profissional;
- b) Comprovada formação escolar e ou profissional;
- c) Capacidade de coordenação e chefia.

Cláusula 30.^a

Funções de coordenador

1- O coordenador é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa de estiva ou por esta requisitado à ETP, superiormente dirige, coordena e orienta os serviços com vista à organização e adaptação da política definida pela empresa.

2- Assim, e em especial, compete ao coordenador:

- a) Promover a formação de equipas de trabalho assegurando, quando lhe for determinado, a requisição de trabalhadores à ETP;
- b) Dirigir o trabalho executado nos navios e/ou serviços em terra que dele dependam;
- c) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o CCT em vigor e respectivos anexos, propondo alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correcta execução do trabalho;
- d) Colaborar com a entidade empregadora na planificação do serviço, nas requisições e substituição de pessoal e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;
- e) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos, sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;
- f) Assegurar aos trabalhadores portuários de base as condições e apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas;

g) Elaborar o plano de carga, elaborar os documentos que acompanham as cargas, copiar e subscrever os manifestos, conhecimentos de embarque ou listas de carga, com os resultados da conferência.

Cláusula 31.^a

Funções dos trabalhadores portuários de base

1- Nos termos deste CCT, competirá ao trabalhador de base o desempenho indistinto de qualquer das funções indispensáveis para a movimentação de cargas ou decorrentes delas, independentemente de elas se realizarem em terra, a bordo dos navios ou para conferência das mesmas.

2- Aos trabalhadores de base compete ainda e em especial:

a) Operação de equipamento de elevação horizontal, nomeadamente pás carregadoras, empilhadores, vassouras mecânicas, braços telescópicos, etc.;

b) Operação de equipamentos de elevação vertical, nomeadamente pórticos, gruas, guindastes, etc.;

c) Limpeza de cabines e manutenção corrente dos equipamentos referidos nas alíneas anteriores, nomeadamente verificação/reposição de níveis, lubrificações, etc.;

d) Limpezas de cais;

e) Tapar e destapar vagões.

Cláusula 32.^a

Situação contratual e entidades empregadoras

1- Trabalhadores efectivos do porto são aqueles que se encontrem vinculados à respectiva entidade empregadora por contrato individual de trabalho sem termo.

2- Podem ser entidades empregadoras de trabalhadores portuários efectivos:

a) As empresas de estiva, entendidas estas como sendo as pessoas colectivas legalmente reconhecidas para o exercício da actividade de movimentação de cargas na zona portuária;

b) A empresa de trabalho portuário (ETP), entendida esta como a pessoa colectiva cuja actividade consiste exclusivamente na cedência de trabalhadores qualificados para o exercício das diferentes tarefas portuárias de movimentação de cargas.

3- Sem prejuízo do seu direito de regresso ao quadro de pessoal portuário da ETP, nas condições salvaguardadas no ponto 6 desta cláusula, os trabalhadores que forem admitidos nos quadros privativos das empresas de estiva cessam o vínculo jurídico laboral com a ETP.

4- O contrato individual de trabalho, bem como as respectivas alterações, serão reduzidas a escrito pela entidade empregadora e pelo trabalhador, com a participação do sindicato que o represente, quando for o caso e se aquele assim o desejar.

5- As entidades empregadoras enviarão ao sindicato e à respectiva associação outorgante deste CCT os documentos de carácter social previstos na lei.

6- O exercício do direito de regresso a que se refere o número 3 depende da cessação do vínculo contratual de trabalho existente entre o trabalhador e a empresa de estiva por factos ou circunstâncias que não sejam imputáveis a conduta culposa do trabalhador.

7- O trabalhador regressa à ETP para a categoria profissional de trabalhador de base efectivo, tendo em conta o estabelecido no ponto 2 da cláusula 28.^a deste contrato.

Cláusula 33.^a

Admissão para as empresas de estiva

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a admissão para os quadros privativos das empresas de estiva terá lugar, por regra, de entre os trabalhadores efectivos do porto, contratados pela empresa de trabalho portuário, sendo feita a título experimental, nos termos da lei.

2- É reservado às empresas de estiva o direito de escolha dos trabalhadores a admitir para os seus quadros privativos, a partir das listas completas dos trabalhadores efectivos do porto que reúnam as condições previamente definidas e exigidas para o posto de trabalho.

Cláusula 34.^a

Período experimental na empresa de estiva

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização, regressando o trabalhador neste caso, automaticamente, aos quadros do contingente comum, se dele for directamente oriundo.

2- Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador na empresa desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 35.^a

Cedência de trabalhadores entre empresas de estiva

1- No caso de aluguer de equipamentos entre empresas de estiva, quaisquer dos trabalhadores portuários efectivos que habitualmente os operem deverão acompanhá-los, desde que as empresas assim o entendam.

2- O trabalhador cedido ficará sob as ordens e orientações da empresa que o utiliza em tudo o que respeite à execução do trabalho, enquanto a mesma durar.

Cláusula 36.^a

Transmissão de empresa ou estabelecimento

1- Em caso de fusão, incorporação ou transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição da entidade empregadora nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores que constituam o contingente do porto.

2- A entidade transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- As garantias emergentes do disposto nos números anteriores serão documentadas em protocolo, no qual se de-

finirão os direitos e regalias dos trabalhadores, devendo o mesmo ser subscrito pela anterior e pela nova empresa, bem como pelo(s) trabalhador(es), o qual/os quais se poderá(ão) fazer assistir pelo sindicato para esse efeito.

SECÇÃO III

Organização do trabalho

Cláusula 37.^a

Organização do trabalho

1- Nos termos da lei, a organização e planificação das operações, bem como a gestão integral da mão-de-obra e a determinação dos métodos de trabalho aplicáveis competem às empresas de estiva, e só a elas.

2- Compete em especial às empresas de estiva e aos seus representantes da competente hierarquia profissional portuária determinar a composição e características das equipas de trabalhadores a afectar a cada serviço.

3- No uso dos poderes previstos nesta cláusula devem ser tidas em conta as condições mínimas de segurança no trabalho e ainda as necessidades técnicas e métodos da operação, natureza das mercadorias e ritmos a observar.

Cláusula 38.^a

Requisição dos trabalhadores à ETP

1- As empresas de estiva deverão requisitar à empresa de trabalho portuário, os trabalhadores do contingente comum de que careçam para formar ou completar as equipas por elas julgadas necessárias à execução dos seus serviços.

2- A cedência, por parte da empresa de trabalho portuário, de trabalhadores às empresas de estiva far-se-á em regime de colocação prioritária dos trabalhadores do efetivo do porto, profissionalmente aptos para o exercício das diversas tarefas e/ou funções exigíveis.

3- As empresas de estiva poderão, por razões que previamente tenham sido comunicadas à ETP e que sejam devidamente fundamentadas e relevantes, recusar a cedência de qualquer trabalhador para o seu serviço.

4- O cumprimento do período de requisição não confere aos trabalhadores requisitados quaisquer direitos junto da entidade utilizadora, nem altera o estatuto laboral do trabalhador junto da ETP.

5- Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula seguinte, os trabalhadores requisitados, caso concluem o serviço antes do tempo do seu período normal de trabalho, poderão ser novamente colocados nesse mesmo turno ou período pela empresa de trabalho portuário.

Cláusula 39.^a

Disponibilidade dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores estarão disponíveis para a execução de qualquer tipo de operação portuária e para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho para que foram contratados, exceptuadas as limitações constantes deste CCT.

2- Os trabalhadores poderão mudar de navio e ou de serviço, sem qualquer limitação, durante o referido período, sempre que tal seja determinado pela empresa de estiva ao serviço da qual se encontram.

3- Os trabalhadores da ETP contratados por empresas de estiva não podem recusar-se a prestar o seu trabalho durante todo o período da sua contratação, independentemente dos locais designados nos termos desta cláusula e de todo o CCT, em estreita observância das instruções emanadas da empresa ao serviço de quem se encontram.

Cláusula 40.^a

Direcção técnica do trabalho

1- A direcção técnica do trabalho portuário compete, em exclusivo, à empresa de estiva encarregue da operação, e a ela se submetem todos os trabalhadores portuários ao seu serviço, nomeadamente os cedidos pela ETP.

2- A direcção técnica pode ser exercida directamente pela empresa de estiva ou por quem ela indicar.

Cláusula 41.^a

Trabalho diário

1- A duração do trabalho diário é a estabelecida neste CCT, em conformidade com os tempos de trabalho nele fixados.

2- A organização do trabalho obedece ao regime de turnos rotativos e de laboração contínua, sendo de seis horas a duração do respectivo período normal de trabalho diário.

3- As empresas de estiva podem estabelecer com os seus trabalhadores regimes de trabalho diário diferentes do previsto no número anterior.

4- É considerado trabalho normal o prestado no turno ou período a que o trabalhador estiver afecto.

5- Havendo rendição, os trabalhadores devem assegurar a efectiva transferência do trabalho, independentemente dos horários normais fixados neste CCT, bem como a não interrupção do trabalho, quando tal lhes seja determinado.

6- Se forem alteradas as condições e as situações da prestação dos serviços que enformam o presente contrato, poderá também ser alterada a organização do trabalho.

Cláusula 42.^a

Turnos

1- A afectação de trabalhadores a turnos será determinada pela respectiva entidade empregadora.

2- São considerados turnos de trabalho os seguintes:

- a) 1.º turno - das 1 às 7 horas;
- b) 2.º turno - das 7 às 13 horas;
- c) 3.º turno - das 13 às 19 horas;
- d) 4.º turno - das 19 às 1 horas.

3- Quando o trabalhador afecto a turnos regressa de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo desta, retomarà o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

4- São permitidas as trocas de turno desde que não impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos. A troca de turnos não acarretará, em qualquer circunstância,

encargos para a empresa que exerce actividade de movimentação de cargas ou para a empresa de trabalho portuário.

5- O constante no ponto 6 da cláusula 41.^a deste contrato aplica-se também à formulação dos turnos de trabalho.

Cláusula 43.^a

Horas de refeição

1- Os trabalhadores não afectos ao regime de turnos e que prestem oito horas de trabalho diário terão direito ao tempo necessário para tomar uma refeição, sendo este, em princípio, de sessenta minutos, devendo assegurar a continuidade da operação.

2- Na eventual situação de necessidade de repetição consecutiva de algum turno, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo necessário para que estes, sem que deixe de ser assegurada a continuidade do serviço, possam tomar uma refeição ligeira.

Cláusula 44.^a

Trabalho suplementar

1- É considerado trabalho suplementar o prestado para além dos limites definidos neste CCT como períodos normais de trabalho diário.

2- Quando se trate da necessidade de prolongamento ou de antecipação de algum turno e sem prejuízo de regime contratual diferente aplicável aos coordenadores, a respectiva prestação de trabalho far-se-á em regime de trabalho suplementar, por novo turno ou por meio turno, nomeadamente e principalmente para acabamento de serviços.

3- O trabalho suplementar é realizado mediante determinação prévia e exclusiva da entidade empregadora/utilizadora, cuja justificação corresponderá sempre e apenas a ponderadas necessidades de serviço.

4- O disposto nesta cláusula aplica-se de segunda-feira a sexta-feira e em sábados, domingos e feriados.

5- A duração anual do trabalho suplementar por trabalhador, dado o regime de trabalho por turnos, não deverá exceder as 250 horas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- O tempo dispendido no primeiro turno repetido por cada trabalhador após o gozo de cada período de descanso semanal não é contabilizado para efeitos do limite referido no número anterior, sem prejuízo de o mesmo ser considerado trabalho suplementar para todos os demais efeitos, nomeadamente remuneratórios.

7- Sem prejuízo da devida retribuição, para efeito da contabilização das horas extraordinárias efectuadas só contam as efectivamente prestadas e aquelas em que o trabalhador esteve disponível no local de trabalho.

8- O regime previsto neste CCT em matéria de trabalho suplementar encontra-se conforme com o regime específico do trabalho portuário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agosto, na redacção dada pela Lei n.º 3/2013, de 14 de Janeiro.

9- Os trabalhadores das empresas de estiva e de trabalho portuário abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agos-

to, republicado nos termos constantes da Lei n.º 3/2013, de 14 de Janeiro, não são aplicáveis os limites referidos nos números 5 e 6 desta cláusula.

Cláusula 45.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula seguinte, é obrigatória a prestação de trabalho suplementar, salvo invocação de motivos atendíveis.

Cláusula 46.^a

Prestação e disponibilidade para trabalho suplementar

1- Não haverá restrição à prestação de trabalho suplementar, além da que resulta da falta de trabalhadores para a sua execução.

2- Desde que avisem os serviços competentes com vinte e quatro horas de antecedência, poderão os trabalhadores solicitar a não afectação a trabalho suplementar, por períodos não superiores a cinco dias úteis seguidos ou a dois fins-de-semana consecutivos.

3- Para os trabalhadores que não tenham utilizado a faculdade prevista no número 2 desta cláusula, é considerada obrigatória a prestação de trabalho suplementar.

4- Em caso algum, a prestação de trabalho suplementar pode justificar a exigência de qualquer compensação ou retribuição adicional em relação ao previsto neste contrato.

5- Salvo na situação prevista no número 3 da cláusula seguinte, só o trabalho suplementar efectivamente prestado dá lugar a retribuição.

Cláusula 47.^a

Comunicação do trabalho suplementar

1- A comunicação do trabalho suplementar incubará directamente às entidades empregadoras.

2- A comunicação do trabalho suplementar será feita exclusivamente aos trabalhadores julgados necessários à execução da operação pela empresa de estiva, independentemente dos restantes.

3- Uma vez comunicado o trabalho suplementar, não poderá ser recusada a sua prestação nem retirado o pagamento correspondente.

4- O trabalho suplementar deve ser comunicado aos trabalhadores, a fim de lhes permitir superar eventuais inconvenientes dele resultantes, até seis horas antes da prestação respectiva.

SECÇÃO IV

Prestações pecuniárias

Cláusula 48.^a

Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e deste contrato, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

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

Cláusula 49.^a

Local forma e data do pagamento

1- O pagamento da retribuição deve ser feito até ao último dia útil do mês a que respeita.

2- O pagamento da remuneração devida pelo trabalho suplementar, será efectuado nos termos do número 1, embora reportado ao trabalho prestado até 20 desse mês.

3- Do recibo de pagamento, de que será entregue cópia ao trabalhador, constarão todas as indicações previstas na lei geral de trabalho.

4- O pagamento pode ser feito por cheque, depósito à ordem do trabalhador ou transferência bancária, nos termos da lei.

Cláusula 50.^a

Retribuição do trabalho normal

1- A retribuição mensal do trabalho normal abrange:

A prestação rotativa de trabalho diário por turnos de segunda-feira a sexta-feira e em sábados, domingos e feriados.

2- A tabela de remunerações base mensal é a constante do anexo I.

Cláusula 51.^a

Sábados, domingos e feriados

Aos sábados, domingos e feriados o trabalho realizado em regime de turnos é remunerado segundo o regime fixado no anexo I.

Cláusula 52.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é remunerado nos termos previstos no anexo I.

Cláusula 53.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias igual à retribuição do respectivo período.

2- O subsídio de férias deverá ser pago imediatamente antes das mesmas ou, proporcionalmente, em cada um dos períodos se forem gozadas de forma fraccionada.

Cláusula 54.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente à respectiva retribuição, o qual deve ser pago até 15 de Dezembro.

2- O trabalhador que tenha direito a receber o subsídio de Natal e na data de pagamento não se encontrar ao serviço, recebê-lo-á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3- No ano da admissão, o quantitativo do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço reportado a 31 de Dezembro.

4- Cessando o contrato de trabalho, as entidades empregadoras pagarão ao trabalhador o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5- Em caso de cessação do contrato ou de suspensão dele por período que compreenda o tempo que antecede o final do ano civil, o subsídio vencer-se-á na data em que em que se inicie qualquer um daqueles factos.

Cláusula 55.^a

Isenção de horário de trabalho (IHT)

1- Os trabalhadores com categoria de coordenadores dos quadros permanentes das empresas de estiva poderão ser isentos de horário de trabalho (IHT), mediante acordo a ajustar entre as partes.

2- O acordo de isenção deve referir expressamente os limites inicial e final do período diário nela compreendido.

Cláusula 56.^a

Período e vigência de isenção de horário de trabalho (IHT)

1- A vigência de cada período de isenção de horário de trabalho corresponde ao ano civil.

2- A rescisão é feita por escrito com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo do prazo, sem o que se renova por igual período.

3- O acordo de isenção pode ser revogado, em qualquer momento, se nisso ambas as partes convierem.

Cláusula 57.^a

Remuneração global para trabalho suplementar

1- As empresas de estiva, e só elas, podem acordar por escrito com os trabalhadores dos seus quadros permanentes num valor que cubra a prestação mensal de trabalho suplementar, dentro de limites horários e de dias que sejam previamente estabelecidos.

2- O valor de ponderação obtido nos termos do número anterior será devido exclusivamente pelo período de um ano civil, caducando se não for expressamente prorrogado.

3- Considera-se pago todo o trabalho suplementar prestado no período acordado nos termos do número 1, e durante todo o período de vigência do acordo.

4- Aos trabalhadores que subscreverem o acordo previsto nesta cláusula não se aplicam as disposições deste CCT em matéria de disponibilidade, pelo que eventuais pedidos de dispensa serão avaliados caso a caso pela empresa.

Cláusula 58.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores do quadro efectivo das empresas têm direito a auferir acréscimos retributivos baseados na sua

antiguidade no sector portuário, até ao limite de cinco diuturnidades, vencendo-se as três primeiras por períodos de três anos cada e as restantes por períodos de quatro anos cada.

2- O valor de cada diuturnidade é fixado no anexo I.

Cláusula 59.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho prestado ou em que se encontrem à ordem da ETP.

2- O subsídio previsto nesta cláusula terá o valor fixado no anexo I e será pago em dinheiro ou em senhas de refeição.

3- O subsídio previsto nesta cláusula é processado pela ETP relativamente aos trabalhadores do seu quadro e pelas empresas de estiva relativamente aos trabalhadores que integrem, pelas formas previstas neste contrato, os seus quadros permanentes.

Cláusula 60.^a

Transmissão de créditos vencidos por morte

1- Por morte do trabalhador, todos os créditos patrimoniais emergentes do seu contrato reverterão a favor dos seus herdeiros, podendo a entidade devedora exigir ao reclamante, em caso de dúvida, a correspondente habilitação.

2- Aos herdeiros do trabalhador serão pagas as partes proporcionais das férias, subsídio de férias e de Natal, correspondentes ao trabalho prestado no ano da morte daquele, bem como as retribuições respeitantes a férias e subsídio de férias vencidos e ainda não pagos.

SECÇÃO V

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 61.^a

Descanso semanal

No esquema de rotação elaborado pelas entidades empregadoras ter-se-á sempre em consideração o gozo de folgas por parte dos trabalhadores que integram os vários grupos, por forma a serem consignados mensalmente dias de descanso de, pelo menos, igual número aos de descanso semanal obrigatório e/ou complementar e recaindo aquele, tanto quanto possível, ao domingo.

Cláusula 62.^a

Feriados

Nos feriados obrigatórios a seguir enunciados não haverá lugar à prestação de trabalho:

25 de Dezembro;

1 de Janeiro;

1 de Maio;

Domingo de Páscoa.

Cláusula 63.^a

Férias

1- Todos os trabalhadores portuários têm direito a gozar

férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se em 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que com o consentimento do trabalhador, salvos nos casos expressamente previstos na lei.

4- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição, um período mínimo de férias correspondente a 22 dias úteis.

5- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, com o limite de 20 dias úteis, a gozar nos termos previstos no Código do Trabalho.

6- A retribuição correspondente ao direito de férias será garantida pelas entidades empregadoras na proporção do tempo de serviço prestado a cada empresa, no caso de no ano civil o trabalhador ter tido contrato de trabalho com mais de uma empresa.

7- Na garantia referida no número anterior, estará incluída a actualização salarial do ano em que se vença o direito a férias.

Cláusula 64.^a

Férias complementares

1- O trabalhador terá direito a gozar dois dias de férias adicionais por cada um dos trimestres do ano civil, desde que não tenha dado nesse trimestre qualquer falta injustificada ou mais de seis falta justificadas, tal como tipificadas neste contrato colectivo de trabalho.

2- Sempre que o disposto no número 1 se verifique cumulativamente em relação aos quatro trimestres de um ano civil o trabalhador terá direito a gozar mais dois dias de férias.

3- A baixa por seguro não penaliza o gozo das férias adicionais previstas nos números 2 e 3 deste artigo.

4- Logo que o trabalhador perfaça 30 dias de baixa por doença em cada ano civil fica prejudicado o direito das férias adicionais não só nesse trimestre em que se verifica o trigésimo dia de baixa, como nos outros trimestres do mesmo ano em que foram dadas quaisquer faltas, ficando igualmente prejudicado o direito concedido no número 2 deste artigo.

5- As férias previstas nos números um e dois deste artigo só poderão ser marcadas no ano civil seguinte no período compreendido entre 15 de Janeiro e 15 de Maio ou nos meses de Outubro e Novembro.

Cláusula 65.^a

Época de férias

1- A época de férias deverá ser estabelecida entre 1 de Abril e 31 de Outubro, sem prejuízo do período de férias estabelecido na cláusula 64.^a

2- As férias devem ser gozadas seguidamente no decurso do ano civil em que se vencem, salvo se entre as entidades empregadoras e o trabalhador, for acordado fraccionar as férias em dois ou mais períodos.

3- Não é permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois

ou mais anos civis, salvo se o contrário causar grave prejuízo ao trabalhador ou à entidade empregadora, desde que neste último caso seja obtido acordo do trabalhador.

4- As férias já vencidas e não gozadas poderão transitar para o 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas nesse ano.

Cláusula 66.^a

Planeamento do período de férias

1- O planeamento do período de férias é da atribuição das entidades empregadoras, tendo em conta, tanto quanto possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores e garantindo sempre o regular funcionamento das entidades empregadoras.

2- A indicação do período preferencial de férias, por parte dos trabalhadores, terá lugar até 15 de Março de cada ano, findo o qual se presume que lhes é indiferente o mês ou meses e o período ou os períodos em que possam vir a gozá-las.

3- As entidades empregadoras afixarão os mapas anuais de férias até 1 de Abril e 15 de Abril de cada ano, consoante se trate do provisório ou do definitivo.

4- Até 10 dias depois da afixação do mapa provisório de férias, serão permitidas trocas entre trabalhadores da mesma categoria e valência profissional, dentro da mesma empresa.

Cláusula 67.^a

Alteração do período de férias

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só serão permitidas por comum acordo entre as entidades empregadoras e o trabalhador e, ainda, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2- As situações previstas na segunda parte do número anterior constituem a empresa que lhes dê causa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 68.^a

Alteração de férias por motivo de doença

1- Se à data fixada para o início de férias o trabalhador se encontrar comprovadamente doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data por acordo e na falta de acordo serão as mesmas fixadas pela entidade patronal nos termos da lei.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 69.^a

Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado motivado por doença

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impe-

dimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial de gozo de férias vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 70.^a

Direito a férias em caso de cessação de contrato

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

2- O trabalhador tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias também proporcional.

3- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 71.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar, no seu interesse, ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 72.^a

Definição de falta

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

2- O tempo de ausência inferior a um período de trabalho é adicionado para efeitos de determinação de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 73.^a

Tipo de faltas

1- As faltas podem ser consideradas justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se faltas justificadas aquelas cujos motivos e duração sejam por lei consideradas como tais, nomeadamente por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais, necessidade de observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, bem as motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e impres-

cindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos da lei;

b) Prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

c) Deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor, por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada um;

d) Motivo respeitante ao exercício de cargos ou funções por parte do trabalhador eleito para uma estrutura de representação colectiva de trabalhadores, nos termos previstos no artigo 409.º e no artigo 468.º do Código do Trabalho;

e) Casamento do trabalhador, até quinze dias seguidos;

f) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva em regime de união de facto, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

g) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, ou de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

h) Licença parental justificada por parto da esposa, ou da pessoa com quem viva maritalmente, durante dez dias úteis, seguidos ou interpolados, dentro dos trinta dias seguintes ao nascimento do filho, tendo ainda direito a mais 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença inicial por parte da mãe;

i) Frequência de cursos de formação profissional com interesse para a actividade da empresa nos termos definidos neste CCT;

j) Frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos da lei e deste CCT.

3- A necessidade de prestar assistência inadiável a um membro do agregado familiar constituirá falta justificada até 30 dias por ano em caso de doença ou de acidente de filhos, adoptados ou enteados, menores de 10 anos, e até 15 dias, por idêntico motivo, se se tratar do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto, de descendentes maiores de 10 anos e de ascendentes. Esta necessidade terá de ser comprovada e justificada nos termos legais.

4- Consideram-se ainda justificadas as faltas que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

5- As faltas previstas nas alíneas f) e g) do número 1, salvo razão devidamente justificada, reportar-se-ão aos dias que imediatamente se sigam à ocorrência que as justifica, e compreendem os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes.

6- As faltas referidas no número anterior poderão, porém, ser dadas até quinze dias após a ocorrência, se as circunstâncias o justificarem e se forem autorizadas pela entidade empregadora.

Cláusula 74.^a

Comunicação e justificação das faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias

e, quando imprevisíveis, logo que possível ou, pelo menos quando o trabalhador retome o serviço.

2- A comunicação poderá ser feita por escrito ou telefonicamente, quer pelo trabalhador, quer por interposta pessoa.

3- A não comunicação nos termos dos números anteriores por facto culposo imputável ao trabalhador, torna as faltas injustificadas, podendo implicar perda de retribuição.

4- A entidade empregadora pode, nos quinze dias seguintes à comunicação da ausência, exigir que o trabalhador faça prova idónea dos factos alegados para justificação das faltas.

5- O trabalhador terá de apresentar as provas necessárias no prazo máximo de cinco dias contados a partir da data em que a entidade empregadora as exigir, ou logo que possível, se aquele prazo se tornar insuficiente por motivo que lhe não seja imputável.

6- As faltas motivadas pelo exercício de actividades sindicais, devem ser comunicadas pelo sindicato com a antecedência mínima de um dia ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de falta.

Cláusula 75.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não afectam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

a) As motivadas pela prática dos actos referidos na cláusula 66.^a, número 1, alínea d), sempre que excedam o período correspondente ao crédito de horas a que tenham direito;

b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a receber o subsídio ou seguro atribuído pela segurança social ou seguradora, sem prejuízo dos subsídios complementares previstos neste acordo ou praticados na empresa;

c) As dadas por necessidade de prestar, em cada situação, assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos deste CCT sempre que excedam os limites ali previstos.

3- A justificação das faltas por motivo de doença será feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou por atestado médico, inclusive mediante a apresentação do boletim oficial de baixa médica.

Cláusula 76.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas todas as faltas que não são consideradas como justificadas neste contrato.

2- Consideram-se também injustificadas as faltas dadas com fundamento falso ou não comprovado, nos termos definidos na lei e neste contrato colectivo.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas implicam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será também

descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2- Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados durante cada ano;

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

3- Para efeitos disciplinares só se consideram as faltas verificadas em cada ano civil.

4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou recomeço da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 60 minutos pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, o trabalhador poderá optar pela perda equivalente de dias de férias, até ao limite de 1/3 do respectivo período, sem que daí resulte redução no montante do subsídio de férias.

Cláusula 79.^a

Licença sem retribuição

1- A pedido do trabalhador, poderá a entidade empregadora conceder licenças sem retribuição.

2- Durante o período de licença sem retribuição suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e contando-se todo o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores constarão do quadro de pessoal da respectiva entidade empregadora.

4- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição superior a 60 dias para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controle pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

5- A entidade empregadora pode recusar a concessão de licença sem retribuição nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a 3 anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia e não seja possível a

sua substituição, sem prejuízo sério para o funcionamento do serviço respectivo;

e) Quanto a ausência do trabalhador se revelar incompatível ou prejudicial à normalidade do regime de organização e funcionamento da actividade operacional da empresa.

6- A licença sem retribuição caduca, mediante comunicação ao interessado, em todos os casos em que o trabalhador exerça nesse período e a título principal outra actividade remunerada por conta de outrem, salvo se tiver sido especificamente concedida para esse efeito ou autorizada com essa possibilidade.

7- Se após o termo do período de licença sem retribuição, o trabalhador não regressar ao serviço por motivo de força maior, nomeadamente doença ou acidente, considerar-se-á em situação de falta justificada ou impedimento prolongado, consoante os casos.

Cláusula 80.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de trabalhar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por razões de serviço militar, doença ou acidente e o impedimento se prolongue para além de 30 dias seguidos, ou desde logo se preveja que ultrapassará esse período, o contrato suspende-se.

2- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina igualmente a suspensão do contrato de trabalho nos termos da lei.

3- Durante a suspensão do contrato, suspendem-se todos os direitos e deveres que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria que tinha à data da suspensão.

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

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

6- O trabalhador detido considerar-se-á abrangido pelo regime dos impedimentos prolongados.

SECÇÃO VI

Poder disciplinar

Cláusula 81.^a

Competência para o exercício do poder disciplinar

O exercício do poder disciplinar sobre os trabalhadores portuários é da competência das respectivas entidades empregadoras.

Cláusula 82.^a

Regime

Ao exercício, formalidades, penas, garantias e demais regimes do exercício do poder disciplinar será aplicável o disposto na lei geral de trabalho.

SECÇÃO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 83.^a

Causas de cessação

- 1- A relação de contrato individual de trabalho pode cessar nos casos e nos termos previstos na lei.
- 2- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 84.^a

Remissão

- 1- O regime aplicável à cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei geral de trabalho ou em disposições específicas para o sector.
- 2- Ocorrendo a cessação de contrato de trabalho, seja qual for a sua causa, o trabalhador tem direito a férias e subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, sem prejuízo dos créditos vencidos anteriormente.

SECÇÃO VIII

Protecção social

Cláusula 85.^a

Reforma

O regime de reforma dos trabalhadores portuários será o regime geral estatal da segurança social, sem prejuízo de regulamentação legal específica que entretanto o Estado venha a instituir.

Cláusula 86.^a

Acidentes de trabalho

- 1- São acidentes de trabalho todos os acidentes que se verifiquem no exercício da actividade profissional prevista no presente contrato, qualquer que seja o momento ou local da sua verificação, e de que resulte para os trabalhadores a necessidade de assistência médica, a incapacidade temporária, a incapacidade permanente para o trabalho ou a morte.
- 2- Sem prejuízo de diferente caracterização legal mais favorável, são acidentes de trabalho todos os acidentes que, no âmbito do exercício da actividade profissional prevista no presente CCT, se verifiquem no local e no tempo de trabalho, e de que, directa ou indirectamente, resultem a morte ou a necessidade de assistência médica e/ou incapacidade originadas por lesão corporal, perturbação funcional ou doença causadora de redução na capacidade de trabalho ou de ganhos.
- 3- Entende-se por local de trabalho todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo da entidade empregadora, sendo considerado tempo de trabalho, além do período normal de trabalho, aquele que preceda o seu início em actos de preparação ou

com ele relacionados e o que se lhe siga, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

4- Consideram-se compreendidos na definição de acidentes de trabalho os que, nos termos da lei, sejam qualificáveis como tais, nomeadamente os ocorridos:

no trajecto normalmente utilizado na ida para o local de trabalho ou no regresso deste e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador na deslocação entre os locais de trabalho e a instalações sociais ou administrativas das empresa, situadas fora dos locais previstos neste contrato;

no local de trabalho e fora deste, nomeadamente enquanto permaneçam disponíveis para trabalhar no respectivo período de trabalho, bem como quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representantes dos trabalhadores ou quando em frequência de acções de formação profissional;

nos intervalos de descanso e antes ou depois dos períodos de trabalho, enquanto os trabalhadores permaneçam nos locais de trabalho ou em instalações da empresa ou do porto;

no local de pagamento da retribuição ou onde o trabalhador deva receber qualquer forma de assistência ou tratamento em virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para o efeito;

entre o local de trabalho e o local de refeição;

fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela entidade empregadora ou por esta consentidos.

5- O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

Cláusula 87.^a

Responsabilidades

As indemnizações por acidente de trabalho e doenças profissionais serão suportadas, nos termos da lei, pelas respectivas entidades empregadoras solidariamente com a companhia de seguros para a qual aquelas tenham transferido a sua responsabilidade.

Cláusula 88.^a

Doenças profissionais

São consideradas doenças profissionais as que constam de listas oficiais e as que vierem a ser nelas incluídas, beneficiando o trabalhador do respectivo regime legal de protecção e de seguro.

PARTE III

Disposições finais e transitórias

Cláusula 89.^a

Maior favorabilidade

1- As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente contra-

to colectivo de trabalho relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis ao sector, bem como de quaisquer acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados.

2- A admissão e o regime de trabalho que constava nos Protocolos de Acordo de 23 de Novembro de 1999 e de 15 de Novembro de 2006 passa a estar integrado no presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 90.^a

Remissão para a lei

1- As remissões que no presente contrato se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho, para a sua legislação complementar e para a legislação específica do sector.

2- Em tudo quanto neste contrato for omissão são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes quer à data da sua aplicação, quer no período da sua execução, sem prejuízo da intervenção da comissão paritária prevista na cláusula 6.^a deste contrato.

Cláusula 91.^a

Coordenadores

Para novas empresas de estiva que venham a ser criadas no âmbito de aplicação deste CCT, o exercício da função de coordenador ao seu serviço poderá, a título precário, ser cometido a trabalhadores de base enquanto as partes outorgantes desta convenção colectiva entenderem, por acordo entre si, que esse regime de excepção tem uma comprovada justificação objectiva do ponto de vista da respectiva organização, capacidade económica e funcionamento operacional.

Cláusula 92.^a

Número de destinatários do CCT

Sem prejuízo da sua extensão a outras pessoas singulares e colectivas, este contrato colectivo de trabalho aplica-se directamente a duas empresas e a «31» trabalhadores.

ANEXO I

Matérias de natureza e de expressão pecuniária

No presente anexo I constam as matérias de natureza e de expressão pecuniária, incluindo as do «Protocolo de Acordo» assinado em 15 de Novembro de 2006 entre a EPORSINES e o SINPORSINES, respeitantes à regulamentação convencional das relações de trabalho estabelecida na presente convenção colectiva, aplicáveis aos trabalhadores com contrato sem termo, tendo em conta a sua antiguidade.

1- Matérias e valores actualmente em vigor (desde 1 de Janeiro de 2014):

1.1- Trabalhadores do quadro das empresas, anteriores a 2002 (inclusive)

Ano integração na ETP	Remunera- ção base	Subs. S/D/F	Diutur- nidades	Subs. refeição	Trabalho suplementar	
					1/2 turno	1 turno
	€/mês	€/mês	€/mês/ diut.	€/dia de trabalho	€	€
Anterior a 1993						
Coordenador	2 273,87	927,63	27,23	16,71	83,45	166,89
Trabalhador base	2 026,29	863,34	27,23	16,71	75,64	151,28
Integrados em 2002						

A remuneração e o subsídio de sábado, domingo e feriado tem o valor de 70 % do valor referente aos dos trabalhadores do quadro anteriores a 1993, o subsídio de alimentação tem o mesmo valor e cada diuturnidade o montante unitário de 19,13 €/mês.

A tabela de retribuição por trabalho suplementar é a seguinte:

trabalhador com 0 diuturnidades	54,92	109,83
trabalhador com 1 diuturnidades	55,40	110,79
trabalhador com 2 diuturnidades	55,87	111,74
trabalhador com 3 diuturnidades	56,31	112,62

1.2- Trabalhadores integrados nos quadros das empresas após 2002

Ano integração na ETP	Remuneração base	Subsídio refeição
	€/mês	€/dia
Em 2006	1 780,40	16,71
Em 2009	1 608,00	16,71

1.3- O trabalhador que venha a passar ao efectivo dos trabalhadores portuários do porto de Sines com contrato de trabalho sem termo, durante os primeiros 3 anos de efectivo auferirá:

	Remuneração base	Subsídio refeição
	€/mês	€/dia
1.º ano de efectivo	1 050,00	7,60
2.º ano de efectivo	1 300,00	8,00
3.º ano de efectivo	1 600,00	8,50

2- O trabalho efectuado em turno extraordinário pelos trabalhadores referidos em 1.2 e 1.3 é remunerado pela fórmula seguinte, a que acresce um subsídio de refeição de igual montante ao da tabela aplicável:

Valor do turno extra = (vencimento mensal / 30) x 1,50

3- Subsídio de largo, idêntico para todos os trabalhadores: 8,85 €/turno.

4- Em cada um dos períodos anuais subsequentes ao de início do contrato sem termo, referidos no ponto 1.3 do presente anexo I, sempre que haja revisão de índole salarial,

o vencimento base será majorado, no respectivo montante, pela aplicação da percentagem de actualização da remuneração base que for acordada para o trabalhador de base integrado antes de 1993, sem prejuízo da sequente aplicação, quando devida, dos valores da tabela salarial constante no ponto 1.2 deste anexo.

5- As remunerações referidas nos anteriores pontos 1.2 e 1.3, com a eventual majoração referida no ponto 4 anterior, têm como pressuposto a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos de seis horas de duração diária, incluindo a prestação de trabalho em sábados, domingos e dias feriados, sem prejuízo do direito ao regime de descanso semanal.

6- A partir do quarto ano de contrato sem termo o reajustamento da remuneração base mensal do trabalhador será de valor não inferior a 1,5 vezes (uma vez e meia) do aumento pecuniário que resultar da eventual actualização que ocorra no somatório dos valores mensais da remuneração base, mais complemento (fixo e variável), mais subsídio de alimentação, referentes ao trabalhador de base integrado antes de 1993.

7- Esta progressão e reajustamento aplica-se a todos os trabalhadores integrados a partir de 2006 e ocorre até à concordância dessa remuneração base com a remuneração base, mais subsídio para sábados, domingos e feriados referente a trabalhador integrado em 2002.

8- Os trabalhadores integrados no quadro das empresas após 2002 auferem diuturnidades aplicáveis da mesma forma e montante que os trabalhadores integrados em 2002.

ANEXO II

Condições de progressão e remunerações dos trabalhadores com contrato a termo certo

No presente anexo II constam as matérias de natureza e de expressão pecuniária, incluindo as do «Protocolo de Acordo» assinado em 15 de Novembro de 2006 entre a EPORSINES e o SINPORSINES, respeitantes à regulamentação convencional das relações de trabalho estabelecida na presente convenção colectiva, bem como a forma de aplicação e de progressão, no referente aos trabalhadores com contrato a termo certo.

1- Os trabalhadores são admitidos com contrato a termo certo, com as seguintes condições remuneratórias:

	Vencimento base	Subsídio de alimentação
	Euros/mês	Euros/dia de trabalho
1.º semestre	700,00	6,00
2.º semestre	720,00	6,00
3.º semestre	760,00	6,90
4.º semestre	790,00	6,90
5.º semestre	860,00	7,20
6.º semestre	900,00	7,40

2- O trabalho efectuado em turno extraordinário é remun-

nerado pela fórmula seguinte, a que acresce um subsídio de refeição de igual montante ao da tabela aplicável:

$$\text{Valor do turno extra} = (\text{vencimento mensal} / 30) \times 1,50$$

3- Em cada um dos períodos anuais subsequentes ao ano de início do contrato a termo e enquanto estes durarem, o vencimento base será majorado pela aplicação da percentagem de actualização do vencimento base que for acordada para os demais trabalhadores portuários, sem prejuízo da sequente aplicação, quando devida, da tabela salarial constante no ponto 1 deste anexo II.

4- Findos os três anos (6 semestres) de contratos a termo certo, mantendo-se as causas que justificaram essa contratação e não havendo motivos para dar como cessada essa relação de trabalho, por caducidade, o trabalhador passará a trabalhador da ETP com contrato de trabalho sem termo, aplicando-se as condições remuneratórias constantes no anexo I deste CCT.

Sines, 23 de Abril de 2015.

Pela AOP - Associação Marítima e Portuária:

Francisco Luís Ramalho do Nascimento, na qualidade de mandatário.

Ana Maria do Vale Gonilho, na qualidade de mandatária.

Pelo SINPORSINES - Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines:

Álvaro Pereira Correia, na qualidade de mandatário.

Martinho José Fráguas Pinho, na qualidade de mandatário.

António Fernando Almeida Branco, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de maio de 2015, a fl. 172 do livro n.º 11, com o n.º 59/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente convenção coletiva altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2011 e n.º 24, de 29 de junho de 2014.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área

1- O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se no território continental, excepto nos distritos, concelhos ou sectores em que se apliquem convenções colectivas de trabalho, com o mesmo objecto em que o ou os outorgantes ou associações suas filiadas sejam subscritores.

2- Para efeitos do número anterior, as regiões excepcionadas são:

- a) Os distritos de Leiria, Lisboa e Santarém;
- b) Os distritos de Portalegre e Évora;
- c) O distrito de Beja.

3- Para efeitos do número 1, os sectores excepcionados são:

- a) O abate de aves;
- b) A produção de aves e ovos (nas regiões em que se apliquem convenções colectivas de trabalho com o mesmo objecto em que o ou os outorgantes ou os respectivos associados sejam subscritores);
- c) A suinicultura;
- d) As cooperativas agrícolas;
- e) As associações de beneficiários e regantes;
- f) A caça.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal, desde que inscritos nas organizações de agricultores representadas pela confederação signatária, Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), ou nela directamente inscritos nos termos do artigo 4.º dos seus estatutos, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste CCT, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária, Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 50 000 e 10 500 respectivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

2- A tabela salarial constante dos anexos III e IV e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 2015 e serão revistos anualmente.

- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-

9-

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições de admissão

.....

SECÇÃO II

Formação profissional, educação e certificação

.....

SECÇÃO III

Carreira profissional e mobilidade funcional

.....

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais

SECÇÃO I

Normas gerais

.....

SECÇÃO III

Contrato de trabalho sem termo

.....

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

.....

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

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

Cláusula 26.^a

Regime de adaptabilidade

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

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

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

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

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

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

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

- a) Alimentação;
- b) Transportes;
- c) Creches e ATL;
- d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

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

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

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

11- O presente regime não se aplica aos trabalhadores contratados a termo incerto, nem aos restantes contratados a ter-

mo certo, cujo tempo previsto do contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

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

Cláusula 26.^a-A

Banco de horas individual

1- O regime do banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho diário ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

2- A forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo, deverá encontrar-se prevista no acordo referido no número anterior e revestir, pelo menos, uma das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

3- O acordo referido no número um, deverá prever a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo e, caso uma das opções escolhidas como forma de compensação tenha sido a prevista na alínea a) do número 2, também o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve avisar o outro da utilização dessa redução.

Cláusula 26.^a-B

Banco de horas grupal

O empregador pode aplicar o regime do banco de horas previsto no artigo anterior ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, caso a proposta do empregador nesse sentido, seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores dessa mesma equipa, secção ou unidade económica.

Cláusula 26.^a-C

Recuperação de horas

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

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho

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

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

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

b) Horário móvel - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso não são fixas, podendo entre o início e o termo efetivo do período normal de trabalho diário decorrer um período máximo de quinze horas;

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

Cláusula 28.^a

Alteração de horário de trabalho

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

2- Todas as alterações de horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigor um regime de adaptabilidade, e comunicadas à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.

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

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

Cláusula 29.^a

Intervalos de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso correspondente a uma hora, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados for a dos

limites do horário normal de trabalho;

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

2- O acordo referido no número 1 deve ser enviado à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.

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

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

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 31.^a

Definição do trabalho suplementar

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

Cláusula 32.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

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

a) Assistência inadiável ao agregado familiar;

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

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

Cláusula 33.^a

Condições de trabalho suplementar

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

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

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

Cláusula 34.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

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

2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicá-

vel a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 34.^a-A

Descanso compensatório

1- O trabalhador que prestar trabalho suplementar impeditivo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório será marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 35.^a

Recusa da obrigatoriedade da prestação do trabalho suplementar

1- É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar sempre que a sua prestação não resulte da necessidade de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, da existência de motivo de força maior ou quando se revele indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o empregador ou para a sua viabilidade.

2- É ainda legítima a recusa se a determinação pelo empregador da necessidade de prestação de trabalho suplementar não for comunicada aos trabalhadores com uma antecedência mínima de quatro horas.

3- Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à ACT relação nominal de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação das horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

SECÇÃO IV

Trabalho noturno e por turnos

Cláusula 36.^a

Trabalho noturno

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

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

3- Sempre que o trabalho noturno, suplementar ou não, tenha o seu início ou termo em hora que não haja transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

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

- a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário

noturno;

c) Indisponibilidade de transporte público, quando necessário, em condições adequadas.

5- O trabalhador que preste serviço noturno contínuo, ou alternadamente, deve antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico gratuito e sigiloso, realizado por médico da sua escolha, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

Cláusula 37.^a

Trabalho por turnos

1- Entende-se por turnos fixos, aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário e rege-se nos termos dos artigos 221.º e 222.º do CT.

2- O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

3- O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado, designadamente através de exame médico gratuito e sigiloso, com periodicidade não inferior a um ano.

SECÇÃO V

Não prestação de trabalho por questões climatéricas

Cláusula 38.^a

Não prestação de trabalho por questões climatéricas

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

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

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 39.^a

Descanso semanal e descanso semanal complementar

1- Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, sendo um deles considerado descanso obrigatório e o outro descanso complementar.

2- O empregador poderá determinar que o dia de descanso

semanal obrigatório deixe de ser o domingo e o descanso complementar o sábado, por se tratar de empresa do setor agrícola, pecuário, agro-pecuário ou agro-florestal, cuja atividade e/ou funcionamento não possa ser interrompido.

3- O empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 40.^a

Feriados

- 1- São feriados obrigatórios:
- 1 de Janeiro;
 - Terça-Feira de Carnaval;
 - Sexta-Feira Santa (festa móvel);
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de Abril;
 - 1 de Maio;
 - 10 de Junho;
 - 15 de Agosto;
 - 8 de Dezembro;
 - 25 de Dezembro;
 - Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

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

Cláusula 41.^a

Concessão de dispensas

- 1-
2-
3-

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 42.^a

Direito a férias

- 1-
2-
3-
4-
5-
6-
7-

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

- 1-
2-
3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
a) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.
4-
5-
6-
7-
8-
9-

Cláusula 44.^a

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

- 1-
2-
3-
4-

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

- 1-
2-
3-
4-
5-
6-

Cláusula 46.^a

Alteração da marcação do período de férias

- 1-
2-
3-
4-
5-
6-
7-

Cláusula 47.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

.....

Cláusula 48.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

- 1-
2-
3-
4-

Cláusula 49.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

- 1-
- 2-
- 3-

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 50.^a

Definição de falta

- 1-
- 2-

Cláusula 51.^a

Tipo de faltas

- 1-
- 2-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- 3-

Cláusula 53.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

Cláusula 53.^a

Efeito das faltas justificadas

- 1-
- 2-
- 3-
- a)
- b)
- 4-

Cláusula 54.^a

Efeito das faltas no direito a férias

- 1-
- 2-

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 55.^a

Impedimento prolongado

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

CAPÍTULO VIII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 57.^a

Princípio constitucional da retribuição

.....

Cláusula 58.^a

Conceito de retribuição do trabalho

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-

Cláusula 59.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

- 1-
- 2-

Cláusula 60.^a

Retribuição certa e retribuição variável

- 1-

2-
3-
4-

Cláusula 61.^a

Forma de pagamento

1-
2-
3-

Cláusula 62.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1-
a)
b)
2-
3-
4-
5-
6-

Cláusula 63.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

.....

Cláusula 64.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1-
2-
3-

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

1-
2-
3-
4-
5-

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1-
2-
3-
4-
5-

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

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

2- Para efeito da aplicação do número 1 desta cláusula, a

permanência na categoria conta-se desde 1 de Julho de 2007, salvo para os trabalhadores com 5 ou mais anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, que vencem a primeira diuturnidade á data da publicação deste CCT.

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

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação

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

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

Cláusula 69.^a

Retribuição do trabalho nocturno

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

CAPÍTULO IX

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 70.^a

Local de trabalho

1-
2-

Cláusula 71.^a

Transporte para o local de trabalho

1-
2-
3-

Cláusula 72.^a

Conceito de transferência de local de trabalho

.....

Cláusula 73.^a

Transferência a pedido do trabalhador

.....

Cláusula 74.^a

Transferência por necessidade de serviço

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 75.^a

Transferências do local de trabalho

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 76.^a

Regime de deslocações

- 1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pelas presentes disposições, em função das seguintes modalidades de deslocação:
- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;
 - b) Deslocação fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
 - c) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para o local que não permita o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;
 - d) Deslocação entre o Continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.
- 2- Nas pequenas deslocações o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação até ao valor de:
- a) Transporte, se este não for fornecido pela entidade patronal, até ao máximo de 0,35 €/km;
 - b) Alimentação até aos seguintes valores:
 - Pequeno-almoço 3,25 €;
 - Almoço ou jantar 9,30 €;
 - Ceia 3,25 €;
 - Alojamento pago contra fatura.
- 3- Nas grandes deslocações, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta e alojamento.

Cláusula 78.^a

Deslocação para frequência de cursos de formação profissional

- 1-
- 2-
- 3-

CAPÍTULO X

Conciliação da vida familiar e profissional

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

CAPÍTULO XIII

Higiene, segurança e saúde no trabalho

CAPÍTULO XIV

Actividade e organização sindical dos trabalhadores

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

CAPÍTULO XVI

Sistema de mediação laboral

CAPÍTULO XVII

Direito à informação e consulta

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 114.^a

Disposições transitórias

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

Cláusula 115.^a

Regimes mais favoráveis

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

Cláusula 116.^a

Casos omissos

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

ANEXO I

Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

.....

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

.....

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Director geral	1 095,00 €
2	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (produção vegetal) Engenheiro agrícola (produção animal) Engenheiro florestal Médico veterinário	905,00 €
3	Director de serviços Engenheiro técnico agrário Técnico oficial de contas	876,00 €
4	Agente técnico agrícola Técnico de aquicultura Técnico florestal Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de processamento e controlo de qualidade Técnico de produção agrária Técnico de turismo ambiental e rural	743,00 €

5	Chefe de secção (apoio e manutenção) Chefe de secção (administrativos e afins)	732,00 €
6	Operador de inseminação artificial Técnico administrativo	682,00 €
7	Encarregado (apoio e manutenção) Secretário de direcção Técnico de computador	661,00 €
8	Caixa Oficial electricista de 1. ^a Oficial metalúrgico de 1. ^a Assistente administrativo de 1. ^a Operador de computador	586,00 €
9	Capataz agrícola Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	558,00 €
10	Assistente administrativo de 2. ^a Motorista Oficial de construção civil de 1. ^a Oficial metalúrgico de 2. ^a Oficial electricista de 2. ^a	529,00 €
11	Adegueiro Arrozeiro Assistente administrativo de 3. ^a Auxiliar de veterinário Caldeireiro Empregado de armazém Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Limpador ou esgalhador de árvores Mestre lagareiro Motosserrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais ou florestais Operador de linha de engarrafamento Podador Resineiro Tirador de cortiça amadia e empilhador Tosquiador Trabalhador de estufas qualificado	524,00 €

12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Emetrador ou ajuntador Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Gadanhador Guarda de propriedade Guarda de portas de água Guarda, tratador de gado ou campino Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Oficial de construção civil de 2.ª Operador de linha de produção Queijeiro Tirador de cortiça falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador agrícola Trabalhador agrícola qualificado Trabalhador avícola qualificado Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de salina	518,00 €
13	Ajudante de motorista Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino Carreiro ou almocreve Caseiro Ordenhador Trabalhador cúnicola Trabalhador frutícola Trabalhador horto-frutícola ou hortelão	513,00 €
14	Calibrador de ovos Praticante avícola Servente avícola Trabalhador auxiliar (agrícola e avícola) Trabalhador avícola	505,00 €

§ - A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias - Trabalho sazonal
(a)

Níveis de enquadramento	Vencimento hora	Propo-cional de férias hora	Propo-cional de sub. férias hora	Propo-cional de sub. Natal hora	Vencimen-to por hora com propo-cionais	Vencimento por dia com propocio-nais
11	3,47 €	0,38 €	0,38 €	0,38 €	4,61 €	36,88 €
12	3,28 €	0,36 €	0,36 €	0,36 €	4,36 €	34,88 €
13	3,24 €	0,34 €	0,34 €	0,34 €	4,26 €	34,08 €
14	3,19 €	0,32 €	0,32 €	0,32 €	4,15 €	33,20 €

(a) Estas remunerações mínimas diárias não se aplicam às categorias da produção de aves e ovos incluídas neste CCT.

Lisboa, 13 de Maio de 2015.

Pela CAP - Confederação dos Agricultores de Portugal:

João Pedro Gorjão Cyrillo Machado, mandatário.

Pelo SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 25 de maio de 2015, a fl. 172 do livro n.º 11, com o n.º 60/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras/texto consolidado

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional

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

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

3- A presente revisão altera as tabelas salariais e outras da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 4 de Abril de 2010 e n.º 25, de 8 de Julho de 2013.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Evolução da carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Funções)

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

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

Cláusula 4.ª

(Admissão)

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

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

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

2- O período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.ª

(Estágio)

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

Cláusula 7.ª

(Evolução profissional)

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

a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;

b) Habilitações literárias e profissionais;

c) Disponibilidade, cooperação e motivação;

d) Antiguidade.

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

CAPÍTULO III

Dos deveres das partes

Cláusula 8.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 9.^a

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

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

Cláusula 10.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

(Local de trabalho)

- 1- O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido.
- 2- O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 12.^a

(Mobilidade geográfica)

- 1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o

exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

(Horário de trabalho)

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

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

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixo
- Por turnos
- Especial

Cláusula 14.^a

(Horário fixo)

1- No regime de horário fixo o período normal de trabalho é de 40 horas semanais com o máximo de 8 horas diárias de segunda a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

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

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

Cláusula 15.^a

(Horário por turnos)

1- Considera-se horário por turnos todo aquele que é de-

finido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

(Horário especial - Limites aos períodos normais de trabalho)

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

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

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

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

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

6- Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador, indivi-

dual e previamente acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

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

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

Cláusula 17.^a

(Banco de horas)

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

Cláusula 18.^a

(Isenção de horário de trabalho)

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

(Descanso semanal)

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

2- O dia de descanso complementar pode ser descontinuado.

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

Cláusula 20.^a

(Trabalho nocturno)

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

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

Cláusula 21.^a

(Da retribuição mínima do trabalho)

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

Cláusula 22.^a

(Diuturnidades)

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

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

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

Cláusula 23.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

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

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

c) 100 % a partir das 0h00.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 150 %.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

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

Cláusula 25.^a

(Refeições em deslocação)

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

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

(Feriados)

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

Cláusula 27.^a

(Direito a férias)

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, excepto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá

ser aplicado o constante da cláusula 33.^a deste CCT.

3- Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 28.^a

(Aquisição do direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.

4- Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.^a

(Duração do período de férias)

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano anterior, no seguintes termos:

- 2.1- 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios dias;
- 2.2- 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios dias;
- 2.3- 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou seis meios dias.

Cláusula 30.^a

(Retribuição durante as férias)

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

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

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

Cláusula 31.^a

(Marcação do período de férias)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 31.^a

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução

do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

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

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

Cláusula 34.^a

(Doença no período de férias)

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

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

Cláusula 35.^a

(Definição de falta)

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

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

Cláusula 36.^a

(Tipos de falta)

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2- Serão consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela

educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 37.^a

(Comunicação e prova de faltas)

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

(Efeitos das faltas)

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

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

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

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

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

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

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

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

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

5- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados,

considera-se que o trabalhador praticou infracção disciplinar grave.

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

Cláusula 39.^a

(Impedimento prolongado)

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

(Cessação do impedimento prolongado)

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

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

(Cessação do contrato)

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

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 42.^a

(Maternidade e paternidade)

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

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 43.^a

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

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

CAPÍTULO IX

Das sanções disciplinares

Cláusula 44.^a

(Sanções)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

(Actividade sindical)

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

(Comissão paritária)

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

2- A comissão paritária, constituída por:

- a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

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

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

(Garantia de manutenção de regalias)

4- A presente revisão altera a convenção publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, n.º 13, de 4 de Abril de 2010 e n.º 25, de 8 de Julho de 2013.

ANEXO I

CCT para a indústria de lacticínios

Categorias profissionais

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

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

Contabilista - Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística. Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

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

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

resultante da inspecção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões pré-estabelecidos. Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

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

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

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

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

Operador de armazém - Recepção, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação correcta das encomendas aos clientes.

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

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

Analista de laboratório - Realiza análises laboratoriais ao longo do processo produtivo e ao produto acabado, acompanha e apoia as actividades dos operadores de produção ao nível do auto-controlo, prepara calibrações e faz verificações internas aos equipamentos automáticos, de acordo com as normas e procedimentos de qualidade, a fim de verificar o

cumprimento das especificações pré-definidas em termos de segurança e qualidade do produto, detectando eventuais desvios ou não conformidades e permitindo a tomada de medidas correctivas ou retenção do produto. Zela pela conservação, limpeza e esterilização do material utilizado nas análises laboratoriais efectuadas, bem como dos equipamentos utilizados.

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

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

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

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

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

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

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

Operário não especializado - Coopera em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outros existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas. Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização do produto, isto é, não operando, não controlando nem conduzindo máquinas.

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

ANEXO II

Tabela salarial

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

* A extinguir quando vagar.

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

ANEXO III

Refeições em deslocação

- 1- A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:
- Almoço ou jantar - 8,50 €.
- § único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12h00 e as 14h00 e as 19h00 e as 21h00, respectivamente.
- 2- O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5h00 e as 7h00, pelo valor de 2,30 €.
- 3- O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos 1 hora no período entre as 23h00 e as 2h00, no valor de 3,00 €.
- 4- O disposto no número 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

ANEXO IV

Complemento de reforma

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

ANEXO V

Banco de horas

O presente regime é estabelecido nas seguintes cláusulas:

Primeira

(Âmbito de aplicação)

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

Segunda

(Regras sobre a organização dos tempos de trabalho)

- 1- O período normal de trabalho, pode ser aumentado até duas horas diárias, quer em antecipação, quer em prolongamento do horário normal de trabalho.
- 2- O período normal de trabalho semanal, não pode ir além de 50 horas.
- 3- O acréscimo no período normal de trabalho terá como limite 150 horas, por ano civil.

Terceira

(Exclusões)

- 1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal do trabalhador, fixado no despectivo mapa de horário de trabalho não integra o banco de horas.
- 2- Também não integra o banco de horas o trabalho prestado em dia feriado, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

Quarta

(Constituição)

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

§ único. Em qualquer das situações descritas no ponto 1 da cláusula primeira deste anexo, a entidade patronal pode

estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime do banco de horas, desde que leve ao conhecimento do trabalhador os motivos que a impõem.

Quinta

(Comunicações)

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

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

Sexta

(Compensação do trabalho prestado)

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

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

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

Sétima

(Contabilização)

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

Oitava

(Inalterabilidade da retribuição base mensal)

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

Nona

(Pagamento em caso de cessação de contrato de trabalho)

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

Porto, 8 de abril de 2015.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

Rosa Ivone Martins Nunes, mandatário.

Maria Antónia Cadillon, mandatário.

Maria Emília Gil Ramos Roseiro Marreiros, mandatário.

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

Alexandrina Maria da Mota Alves Castro, mandatário.

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

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Cálculo de encargos

Resultante da revisão do CCT/Indústria de Lacticínios, celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro-e-Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL e o sindicato outorgante e,

Com o objectivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes vêm as partes outorgantes do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão acordada:

a) Tabela salarial: 1,20 %

b) Cláusulas de expressão pecuniária: 0 %

Ambas as partes declaram que o acordo ora celebrado se apresenta como possível, para as empresas do sector, reflectindo o propósito das partes em conciliar por um lado a situação actual das mesmas empresas e por outro a necessidade de ajustar as remunerações praticadas de acordo com os indicadores previstos para 2015.

Porto, 8 de abril de 2015.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

Rosa Ivone Martins Nunes, mandatário.

Maria Antónia Cadillon, mandatário.

Maria Emília Gil Ramos Roseiro Marreiros, mandatário.

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

Alexandrina Maria da Mota Alves Castro, mandatário.

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

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 27 de maio de 2015, a fl. 173 do livro n.º 11, com o n.º 65/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial

Alteração salarial ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2014.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à fabricação e transformação de papel e cartão representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 900 trabalhadores e 4 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem uma vigência mínima de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

ANEXO III

Tabela de remunerações de base (mínimos)

(Produção de efeitos a 1 de junho de 2015)

Níveis de qualificação do trabalho	Profissões/Categorias	Retribuição (em euros)
1 - Quadros superiores	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 080,00

2 - Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 026,00
3 - Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	864,00
4 - Quadros intermédios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	789,00
5 - Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	778,00
6 - Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	713,00
7 - Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	649,00
8 - Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	600,00

9 - Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	578,00
10 - Profissionais semiqualeificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	541,00
11 - Profissionais semiqualeificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	514,00
12 - Profissionais não qualificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	512,00

Lisboa, 5 de maio de 2015.

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL):

António de Andrade Tavares, mandatário.

Manuel Cavaco Guerreiro, mandatário.

Gregório da Rocha Novo, mandatário.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

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

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, mandatário.

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Depositado em 25 de maio de 2015, a fl. 173 do livro n.º 11, com o n.º 61/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outra - Alteração salarial e outra

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos

Boletins do Trabalho e Emprego, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2009 e 23, de 22 de Junho de 2014, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2- O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

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

4- O presente CCTV abrange 98 empregadores e 1082 trabalhadores.

5- Sempre que neste CCTV se ler a expressão «trabalhadores», entende-se aplicável, indiferenciadamente, aos trabalhadores e às trabalhadoras.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente CCTV entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2015 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste CCTV, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia do CCTV referido no número 1 pode ser feita, decorridos 3 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7- As partes denunciante disporão até dez dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- O CCTV denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de 5,82 €.

2- ...

3- ...

Cláusula 78.^a

Vigência e aplicação das tabelas

As tabelas anexas a este CCTV e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2015.

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 1

Ajudante de cozinheiro

Alimentador de máquinas

Auxiliar de refeitório ou bar

Estagiário de escritório e ou caixeiro do 1.º ano

Lavador

Servente de limpeza

Verificador/Embalador

Grupo 2

Auxiliar de armazém

Auxiliar de composição

Montador de componentes eléctricos

Operador de máquina de corte de molduras

Operador de máquina de serigrafia

Servente

Grupo 3

Ajudante de motorista

Contínuo

Montador de candeeiros

Montador de espelhos e molduras

Operador de máquina de foscagem

Grupo 4

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro

Ajudante de operador de vidro laminado

Condutor de máquinas industriais

Escolhedor de casco

Estagiário de escritório e ou caixeiro do 2.º ano

Montador de aquários B

Montador de espelhos electrificados

Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas

Telefonista

Grupo 5

Caixoteiro de vidro plano

Cozinheiro

Embalador

Fiel de armazém (chapa de vidro)

Montador de aquários electrificados

Pintor à pistola

Polidor de vidro plano

Grupo 6

Agente de planificação do nível VI

Cobrador

Montador de aquários A

Motorista de ligeiros

Operador de máquina de fazer aresta e polir

Operador de movimentação de cargas

Pedreiro ou trolha

Técnico de garantia da qualidade de aquários

Grupo 7

Agente de planificação do nível VII

Biselador

Caixeiro

Carpinteiro de limpos

Chefe de turno de composição

Chefe de turno de escolha

Colocador

Colocador de vidro auto

Cortador de chapa de vidro

Desenhador

Encarregado de embalagem

Espelhador

Foscador artístico a ácido

Foscador artístico a areia de vidro plano

Maçariqueiro

Moldureiro ou dourador

Montador afinador

Montador de caixilhos de alumínio

Motorista de pesados

Oficial de electricista

Operador afinador de máquina automática de serigrafia

Operador de composição

Operador de fornos

Operador de fornos de têmpera de vidro

Operador de transformação de vidro

Operador de máquina CNC

Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel

Operador de máquina de corte de chapa de vidro

Operador de máquina de vidro duplo

Operador de vidro laminado

Polidor metalúrgico

Promotor de vendas

Serralheiro de caixilhos de alumínio

Serralheiro civil

Serralheiro mecânico

Técnico de manutenção do grau I

Torneiro mecânico

Vendedor

Grupo 8

Assistente administrativo do nível VIII

Caixa principal

Chefe de secção
Comprador
Medidor orçamentista
Secretário de direcção
Sub-encarregado
Técnico administrativo do nível VIII
Técnico comercial do nível VIII
Técnico industrial do nível VIII
Técnico de informática
Técnico de laboratório de aquários
Técnico de manutenção do grau II
Técnico de segurança e higiene no trabalho

Grupo 9
Assistente administrativo do nível IX
Contabilista
Encarregado
Inspector de vendas
Técnico administrativo do nível IX
Técnico comercial do nível IX
Técnico industrial do nível IX
Técnico de manutenção do grau III

Grupo 10
Chefe de serviços
Encarregado geral
Responsável comercial
Técnico administrativo do nível X
Técnico comercial do nível X
Técnico industrial do nível X
Técnico de manutenção do grau IV
Técnico oficial de contas I
Técnico superior de segurança e higiene no trabalho
Tesoureiro

Grupo 11
Director de compras e distribuição
Director de produção da indústria transformadora
Director de publicidade e relações públicas
Director de qualidade
Director de recursos humanos
Director de serviços
Director de serviços administrativos
Director de serviços financeiros
Director de serviços informáticos
Director de serviços de investigação e desenvolvimento
Director de vendas e comercialização
Técnico oficial de contas II

Grupo 12
Director geral
Gerente

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Euros
1	565,70
2	596,10
3	640,00

4	662,90
5	680,60
6	690,70
7	713,50
8	743,50
9	814,70
10	956,50
11	1 328,00
12	1 592,00

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 24,20 €.

Tabela de praticantes e pré-oficiais

Praticante	Euros
Até 2 anos	505,00
Até 1 ano	

Pré-oficial		Euros
Do: 1.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, número 4	73 % da remuneração do respectivo oficial	521,50
Do: 2.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, número 4	82 % da remuneração do respectivo oficial	585,00
Das: categorias constantes da cláusula 13.ª, número 5	72 % da remuneração do respectivo oficial	505,00
De: colocador de vidro auto	82 % da remuneração do respectivo oficial	585,00

Porto, 9 de Abril de 2015.

Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

António Alberto Freitas da Costa, na qualidade de mandatário.

Acilino Castro Godinho Sousa, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Carlos Manuel Magalhães Neiva, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Carlos Manuel Magalhães Neiva, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro -

FEVICOM representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário.

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira.

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Lisboa, 8 de Maio de 2015.

Depositado em 25 de maio de 2015, a fl. 173 do livro n.º 11, com o n.º 61/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alterações à convenção colectiva de trabalho entre a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2014.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se à actividade de importação

e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

3- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- As diuturnidades e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.

... ..

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

... ..

Cláusula 18.ª

(Retribuição)

... ..

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 32,70 €.

... ..

Cláusula 20.ª

(Diuturnidades)

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 35,00 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

... ..

Cláusula 20.ª-A

(Subsídio de refeição)

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,45 €.

Cláusula 22.ª

(Ajudas de custo)

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 55,50 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quan-

tias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a)* Refeição 14,75 €;
- b)* Alojamento e pequeno-almoço 35,50 €.

3- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 10 300,00 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

.....

Cláusula 26.^a

(Férias - Princípios gerais e de duração)

.....

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a vinte e dois dias úteis de férias.

.....

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

.....

Cláusula 52.^a

(Cláusula de salvaguarda)

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46/2012 e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16/2014.

.....

Cláusula 57.^a

(Seguros de acidentes pessoais)

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 100,00 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,08 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 148,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	994,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	884,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	820,00 €
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	768,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	720,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	667,00 €
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista	623,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	606,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	530,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	519,00 €
12	Praticante e pacote	519,00 €

Nota - A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil trabalhadores.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

3- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

4- A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

5- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

Motoristas - As habilitações exigidas por lei.

Cobreadores - Idade 21 anos e habilitações exigidas por lei.

Telefonistas - Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

Contínuos e trabalhadores de limpeza - Idade 18 anos e habilitações mínimas legais.

Guarda e porteiro - Idade de 21 anos e habilitações mínimas legais.

Paquete - Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

Trabalhadores de hotelaria:

a) Idade de 16 anos completos;

b) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto da admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional.

Trabalhadores de escritório:

a) Idade mínima 16 anos;

b) Habilitações mínimas: curso geral dos liceus ou curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção exerçam a profissão,

Aos trabalhadores que embora não possuindo as habilitações mínimas, mas tendo sido trabalhadores de escritório e disso façam prova, se encontrem desempregados.

Trabalhadores de comércio - Idade de 15 anos e habilitações mínimas legais.

Vendedores - As condições exigidas por lei.

Ajudantes de motorista - Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

Profissionais de engenharia:

a) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidos; os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da Escola Náutica, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria de profissional de engenharia sem grau académico e desde que exerça as funções descritas neste contrato colectivo para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático e graus superiores;

b) Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão;

c) Os profissionais de engenharia devidamente credencia-

dos serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menos responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva;

d) O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- 1- Admissão;
- 2- Mudança de carreira;
- 3- Nomeação;
- 4- Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 2), 3) e 4).

e) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objecto de controlo e aprovação pelo grupo e aprovação pelo grupo profissional e sindicato interessado.

No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade dos trabalhadores interessados, já ao serviço da empresa, adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem.

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada;

f) São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos a igualdade de circunstâncias básicas, pela ordem indicada:

- 1- Estar ao serviço da empresa;
- 2- Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- 3- Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- 4- Antiguidade na função anterior.

g) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

h) Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade;

i) A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor da presente convenção colectiva.

2- Além das condições específicas de admissão estipuladas no número anterior, é considerado condição geral de admissão o seguinte:

- Aprovado por exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, da qual será enviada cópia ao sindicato respectivo. O exame será custeado pela entidade patronal.

3- As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que poderão consultar os serviços do sindicato, o serviço nacional de emprego, as associações de deficientes e outras.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- No acto da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2- A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por:

- Dois meses para trabalhadores integrados nos grupos I a VI e engenheiros.
- Um mês para os trabalhadores integrados nos grupos VII a XIV, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3- Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisória.

§ único. O não cumprimento do disposto no ponto número 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

4- Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-ão, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, assim como a sua categoria e respectiva retribuição, salvo acordo escrito em contrário, assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

6- Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que tendo, entretanto, concluído um curso superior de engenharia transitam para o grupo de profissionais de engenharia.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias, sem prejuízo dos pontos números 2 e 3, terá de obedecer ao disposto na lei sobre contrato a prazo.

2- Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido nos termos e para efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre, terá direito a uma compensação de quinze dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3- No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de trinta dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta conven-

ção colectiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhados.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal - Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

Trabalhadores de escritório:

1- Nos escritórios com mais de vinte e quatro trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2- É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada dezasseis trabalhadores.

3- É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito trabalhadores.

Nas empresas com um número de seis trabalhadores, será obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção, bem como sempre que, tratando-se de escritórios anexos a filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja, no mínimo, de cinco aquele número de trabalhadores.

4- O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

5- Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os trabalhadores do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Trabalhadores caixeiros:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a três.

b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

Cláusula 8.^a

Acesso

1- São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

Paquetes:

Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza:

Os trabalhadores com as categorias acima referidas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ingressam automaticamente na carreira de profissionais de escritório, logo que haja vaga.

Trabalhadores caixeiros:

a) Os praticantes de caixeiro, após dois anos na categoria ou 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes;

b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a terceiros-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver

permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos.

c) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

Profissionais de engenharia:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será desdobrado em dois escalões (IA e IB) apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão IB seguindo-se ao escalão IA;

b) Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão IA. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões IA e IB;

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão IA, um ano no escalão IB e dois anos no grau 2;

d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;

e) É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Trabalhadores de escritório:

a) Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade ascenderão à categoria de terceiro-escriturário;

b) Os dactilógrafos passarão a terceiros-escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

c) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, bem como os operadores mecanográficos de 2.ª, perfuradores-verificadores de 2.ª e operadores de máquinas de contabilidade de 2.ª, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

2- Para efeitos de promoção dos trabalhadores para além das promoções automáticas previstas nesta cláusula, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

a) Bom e efectivo serviço;

b) Habilitações profissionais;

c) Tempo de permanência na categoria;

d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

3- Para os efeitos previstos nesta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria ou classe que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo ter mais do que uma promoção.

Cláusula 9.^a

Relações nominais

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter ao sindicato o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

- a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;
- d) As empresas poderão enviar ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que os mesmos, através de documento individual, manifestem tal desejo;
- e) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente CCT e da lei;
- f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei;
- g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;
- h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;
- i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

- a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do respectivo sindicato;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;
- d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;
- g) Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

§ 1.º - O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º - A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de actividade não concorrente com a da entidade patronal quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Explorar com fins lucrativos cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços, exclusivamente aos trabalhadores;
- f) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.^a-A.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

Cláusula 12.^a-A

Mudança de local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo acordo escrito em contrário, só pode 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.

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

2- Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respectivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

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

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3- O trabalhador deve ser dispensado da prestação do trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máximo de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

5- A prestação de trabalho extraordinário 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 nocturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

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

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 15.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de 200 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista nos termos da lei nunca será inferior à remuneração igual a duas horas extraordinárias de trabalho diurno, pagas a 75 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

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

2- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 18.^a

3- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4- O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5- A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 18.^a

Retribuição

1- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela, não podendo, por esse facto, ser diminuídas ou retiradas as comissões, prémios ou outras formas de retribuição já acordadas.

2- As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito e devoluções.

3- As áreas de trabalho dos técnicos de vendas, bem assim os clientes que lhes estão adstritos e outras condições especiais constantes do contrato individual, reduzido a escrito, ou habitualmente praticadas na empresa, só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

4- As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferam comissões nota discriminativa das vendas facturadas.

5- No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inserção na Previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 32,70 €.

7- Nos termos da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores de cantinas e refeitórios, publicados no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 2, de 30 de Janeiro

de 1976, os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação.

Cláusula 19.^a

Regime de comissões

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não podem ser remunerados exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 35,00 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Para os efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência na empresa à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,45 €.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestados nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

§ 1.º - Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

§ 2.º - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, no montante proporcional ao tempo de serviço, contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 55,50 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

Refeição 14,75 €.

Alojamento e pequeno-almoço 35,50 €;

3- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 10 300,00 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5- 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 noventa dias, salvo para aqueles que tenham sido admitidos com a exigência de possuírem viatura, própria, para os quais a referida comunicação será dada com a antecedência mínima de dezoito meses.

6- 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.

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de sessenta dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato.

3- Quando um trabalhador execute funções de categoria mais elevada por um período de tempo superior a quarenta e cinco horas por mês ou duzentas e vinte e cinco horas por ano terá de ser obrigatoriamente classificado nessa categoria.

Cláusula 24.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição estabelecida no presente contrato para a categoria do trabalhador substituído enquanto a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de noventa dias, o substituto manterá a retribuição da categoria do substituído, ainda que, finda a substituição, regresso ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo, sendo considerado dia de descanso semanal complementar o sábado.

2- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, e para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

Terça-Feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia com tradições locais.

Cláusula 26.^a

Férias - Princípios gerais e de duração

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos na lei.

4- O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta deste acordo, logo após a alta.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a vinte e dois dias úteis de férias.

7- No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

8- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de trinta dias sobre a data de início de férias.

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

10- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio, que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

11- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

12- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respectivo subsídio de férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição mensal.

2- No caso previsto no número 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 28.^a

Violação do direito de férias

1- A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- Se houver alterações nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultantes serão da responsabilidade desta.

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 30.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências justificadas pelo responsável pela educação de menor para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela entidade empregadora as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, até 10 dias por ano, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

4- As faltas justificadas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora:

a) Quando previsíveis, com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, logo que possível;

c) Por motivo de casamento do trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias.

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea l) do número 1, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 31.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido

de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por 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, mantendo o trabalhador direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 32.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2- Terminado o impedimento será atribuída ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devida a partir desta data a respetiva retribuição e demais regalias.

Cláusula 33.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 34.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar directamente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, de acordo com a lei e as normas estabelecidas no presente contrato.

Cláusula 35.^a

Prescrição de infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo

aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

2- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até ao limite de oito dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de trinta dias;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato ou à Inspecção de Trabalho de violações da lei ou deste contrato;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, de comissões de trabalhadores e piquetes de greve;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3- Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a do despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, no mínimo de doze meses.

4- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o estipulado na lei.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 39.^a

Formação profissional - Profissionais de engenharia

1- As entidades patronais deverão anualmente, ouvido o trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.^a

Direitos de menores

1- Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

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

3- Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

4- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

5- No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa terá de transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:

- a) Dispensa até um hora e meia por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;
- b) Gozo de férias interpoladas.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- O trabalhador perde o direito às regalias previstas nesta cláusula caso não obtenha, no prazo de dois anos por cada ano lectivo, a passagem para o ano lectivo seguinte ou, encontrando-se no ano final do curso, não o possa concluir no mesmo prazo de dois anos.

CAPÍTULO X-A

Proteção na parentalidade

Cláusula 42.^a

Disposições gerais

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 42.^a-A

Proteção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica.

§ único

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

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

Cláusula 42.^a-B

Licença parental inicial

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

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

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

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades patronais, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um,

entregando, para o efeito, declaração conjunta.

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

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

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

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

Cláusula 42.^a-C

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 42.^a-D

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 42.^a-B, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 42.^a-B caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

Cláusula 42.^a-E

Licença parental exclusiva do pai

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

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

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

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

Cláusula 42.^a-F

Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a quatro dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 43.^a

Princípio geral

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a actividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 44.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante a convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Com ressalva do disposto na última parte do ponto anterior desta cláusula, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de dezoito horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuar-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso no prazo indicado, sendo neste caso de quatro horas de antecedência.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 45.^a

Condições para o exercício do direito sindical

1- A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais.

2- A entidade patronal deverá pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados 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 da empresa.

2- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3- A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

4- Para o exercício das suas funções os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

5- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

6- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

7- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados

- 1 delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

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

Representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

Cláusula 47.^a

Comunicação à empresa

1- As direcções dos sindicatos comunicação à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 48.^a

Alterações legislativas

As eventuais alterações ao regime legal sobre actividade sindical constituem parte do presente contrato colectivo a partir do momento da sua entrada em vigor, considerando-se revogadas as disposições deste CCT contrárias àquelas alterações.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Garantias e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

Cláusula 50.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3- As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 52.^a

Substituição de convenção

A entrada em vigor da presente convenção, faz substituir as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46 de 15 de Dezembro de 2012, com as alterações constantes nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 2013, e, n.º 16, de 29 de Abril de 2014.

Cláusula 53.^a

(Revogada)

CAPÍTULO XIII

Deslocações

Cláusula 54.^a

Conceito de deslocação

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou accidental.

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que forem realizadas num raio de acção de 40 km do estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito e permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 55.^a

Cláusula 57.^a

Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 100,00 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,08 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de escritório

Director de serviços ou chefe de escritório - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada 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.

Chefe de departamento, de serviços ou de divisão - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista/técnico de contas - É o trabalhador que 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 actividade 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 a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e

livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle 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 respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora, o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

Tesoureiro - Dirige a tesouraria, sem escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas 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.

Guarda-livros - Ocupa-se 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 extractos 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.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas ou qualquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informações 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 respectivos processos.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções 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.

Esteno-dactilógrafo - Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por

vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Escriturário especializado - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção, podendo colaborar directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Escriturário - 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 informações 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 respectivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de 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. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Secretário de direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Recepcionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Analista de sistemas - Concebe e projecta, 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 objectivos 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 informação 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 modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas e outras especificações para o programador; efectua 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 da informação.

Programador - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas 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 sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Programador mecanográfico - Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos: elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computador - É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de feitura; 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; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar con-

dicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

Técnico de electrónica - Ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos electrónicos, postos de emissores de rádio e televisão, aparelhos electrónicos de localização e detecção, elementos electrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

Operador mecanográfico - Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras: prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador - Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de telex - Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de máquinas de contabilidade - Trabalha em máquinas de operações contabilísticas, faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade.

Estagiário - O trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

Dactilógrafo - Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios e imprime, por vezes, papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector de vendas - O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou pra-

cistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Prospector de vendas - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços 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 a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Promotor de vendas - O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Vendedor especializado ou técnico de vendas - O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Vendedor - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

Caixeiro de praça-pracista - Quando exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro de mar - Quando se ocupa de fornecimentos para navios.

Caixeiro-viajante - É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Demonstrador - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efectuando demonstrações.

Trabalhadores caixeiros

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige ou coordena a actividade de caixeiros encarregados.

Caixeiro encarregado ou chefe de secção - É o trabalhador 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.

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora, com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Caixeiro - Fala com o cliente no local de venda e infor-

ma-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, promove a venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, executa-as ou transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Expositor - O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

Conferente - O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Caixa de balcão - O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou noutros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa; recebe cheques.

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

Empilhador - É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

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

Rotulador ou etiquetador - É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Praticante - O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador 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 da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Ajudante de motorista - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores de limpeza

Trabalhador de limpeza - Limpa e arruma as salas, escri-

tórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Trabalhadores cobradores

Cobrador - Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Trabalhadores telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Porteiro - 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 de recepção de correspondência.

Guarda - O trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando a saída de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete - O trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuos.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro (1.º, 2.º e 3.º) - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanhã o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Será classificado de 1.º, 2.º ou 3.º, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios) - É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talhares, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço;

recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições.

Profissionais de engenharia

Grau 1:

- a) Executa trabalho técnico, simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em particular, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo, e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

a) Primeiro nível supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Grau 5:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global de controlo financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 148,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	994,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	884,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	820,00 €
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	768,00 €

6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	720,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	667,00 €
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista	623,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	606,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	530,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	519,00 €
12	Praticante e pacote	519,00 €

Nota - A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil trabalhadores.

Lisboa, 17 de Março de 2015.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandataria.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandataria.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Verter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatório.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas.
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte.

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do sector Ferroviário.

SIMAMEVIP- Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta.

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 27 de maio de 2015, a fl. 173 do livro n.º 11, com o n.º 66/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2011.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por CCT obriga, por um lado, as empresas que no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso ou por grosso e a retalho, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, filiadas nas associações ADIPA, ANAIEF e Casa do Azeite e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados nas organizações sindicais outorgantes.

2- O âmbito profissional é o constante do anexo I.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito para publicação, o respetivo regulamento de extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que, desenvolvendo atividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de três anos.

2-
3-
4-
5-
6-
7-

8- A tabela salarial e as cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2015 e serão revistas anualmente.

9-
10-
11-
12-
13-

Cláusula 51.^a

Trabalho suplementar

O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta;
- b) 60 % pela segunda hora e subsequentes.

Cláusula 52.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago a 100 %, sem prejuízo da remuneração mensal, isto é, acrescendo sempre a esta.

2-

3-

Cláusula 53.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas deste CCT será acrescida uma diuturnidade de 9,37 € por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2-

3-

4-

Cláusula 54.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária mínima de 49,64 € para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores direito de opção pelo pagamento destas despesas contra a apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias, com o direito de opção referido no número anterior.

- Alojamento 30,36 €;
- Almoço ou jantar 10,45 €;
- Pequeno-almoço 2,10 €.

Nota - O pequeno-almoço será devido quando o trabalhador se ache deslocado ou inicie o serviço antes do seu horário de trabalho.

3-

4-

5-

6-

7-

Cláusula 55.^a

Abono para falhas

Os caixas, cobradores, vendedores e os motoristas/vendedores/distribuidores bem como outros trabalhadores que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamento ou recebimento de valores, têm direito a um abono mensal para falhas de 19,54 €.

Cláusula 56.^a

Subsídio de frio

Os trabalhadores que prestem serviço predominantemente em câmaras frigoríficas têm direito a um subsídio mensal no valor de 33,54 €.

ANEXO II

Retribuições certas mínimas

Grupos	Retribuições (euros)
I	842

II	790
III	752
IV	695
V	645
VI	585
VII	536
VIII	519
IX	510

Lisboa, 14 de abril de 2015.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA):

Luís Filipe Cervela de Bastos Pereira Brás, mandatário.
Marcelino da Silva Dias, mandatário.

Pela ANAIEF - Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortifrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores:

Carla Alexandra Casanova, mandatário.

Pela Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal:

Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.

Victor Manuel Vicente Coelho, mandatário.

Depositado em 27 de maio de 2015, a fl. 173 do livro n.º 11, com o n.º 67/2015, 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 BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras empresas petrolíferas e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2010 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2014.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo coletivo de trabalho, doravante desig-

nado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA que exercem atividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas de transporte inerentes;

b) Os trabalhadores ao serviço das mencionadas empresas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, salvo se for denunciado por alguma das partes, nos termos dos números seguintes.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 a 9- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 44.^a

Prestação de trabalho em regime de prevenção

1 a 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

4- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Retribuição de 2,20 € por hora, durante todo o período em que esteja efetivamente sujeito a este regime;

b) a d) (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 49.^a

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal continental e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1- Deslocações dentro do território de Portugal Continental e Regiões Autónomas: O trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efetuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respetivos recibos de pagamento. Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço	3,10 €
Almoço/jantar	10,25 €
Ceia	5,10 €
Dormida, com pequeno-almoço	25,90 €
Diária	46,10 €

1.1 e 1.2- (*Mantém a redação em vigor.*)

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 7,30 € diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos 13,45 € diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 57.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 8,50 € por dia de trabalho efetivamente prestado e ainda quando:

a) a c) (*Mantém a redação em vigor.*)

3 e 4- (*Mantém a redação em vigor.*)

B) Subsídio de turnos

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 56,45 €.

1.1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2 e 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

C) Subsídio de horário móvel: 56,45 € por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 31,35 €, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento:

(*Mantém a redação em vigor.*)

F) Subsídio de GOC: 15,50 € por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respetiva limpeza será atribuído o subsídio de 8,35 € por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efetivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 16,45 €.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efetivo, do quantitativo de 3,50 €.

J) Isenção de horário de trabalho:

(*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 58.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissio-

nais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 34,90 €, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.
2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 59.^a

Subsídio de transporte de mercadorias perigosas

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 21,15 € mensais.

Cláusula 69.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

- 1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
- 2- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito, após a prestação de 90 dias de efetivo serviço, ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
- 3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados até 30 de Abril do ano civil imediato.

Cláusula 98.^a

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 21 497,00 €.

Cláusula 99.^a

Complemento do subsídio de doença

- 1- Durante cada período de doença com baixa estabelecido pela segurança social, a empresa pagará ao trabalhador um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaz a retribuição líquida mensal, incluindo o pagamento dos três primeiros dias de baixa pela totalidade.
- 2- O complemento do subsídio de doença será pago, mesmo quando o trabalhador ainda não tenha adquirido o direito ao subsídio pago pela Segurança Social, tendo como limite 45 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.
- 3- Não usufruirão deste benefício os trabalhadores cuja inscrição na segurança social ainda não tenha tido lugar por

falta de iniciativa dos mesmos no fornecimento de elementos deles próprios dependentes ou não tenham feito tempestivamente a comunicação da sua doença, quer à segurança social, quer à empresa.

4- O complemento previsto no número 1 pode deixar de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da segurança social.

Cláusula 100.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

- 1- *(Mantém a redação em vigor.)*
- 2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares diretos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 6811,00 € por agregado familiar, não excedendo 2971,00 € *per capita*, depois de deduzida a comparticipação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.
- 3 e 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 101.^a

Descendentes com deficiências psico-motoras

- 1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no país, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2382,00 € por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.
- 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO II

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2015)

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	2 814,00 €
B	Consultor I	2 147,00 €
C	Assessor III	1 945,00 €
	Chefe de vendas	
	Superintendente de instalação	

D	Analista chefe	1 657,00 €
	Assessor II	
	Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos	
	Representante comercial IV	
	Superintendente de aeroinstalação	
E	Analista principal	1 382,00 €
	Assessor I	
	Representante comercial III	
F	Assessor júnior	1 269,00 €
	Representante comercial II	
	Secretário	
	Técnico administrativo II	
G	Chefe de equipa	1 143,00 €
	Encarregado	
	Enfermeiro	
	Representante comercial I	
	Supervisor de aviação	
	Técnico administrativo I	
	Técnico de tesouraria	

Pelas empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPSA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, CLC, - Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA:

António José Fontes da Cunha Taborda, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE por si e em representação dos seus sindicatos filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de maio de 2015, a fl. 173 do livro n.º 11, com o n.º 62/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
H	Aeroabastecedor qualificado	990,00 €
	Analista de laboratório	
	Assistente administrativo	
	Fiel de armazém	
	Fogoeiro	
	Motorista	
	Rececionista	
	Técnico operacional	
I	Aeroabastecedor	877,00 €
	Assistente administrativo estagiário	
	Cozinheiro	
	Assistente operacional	
	Telefonista	
J	Auxiliar administrativo	819,00 €
	Operador	
K	Trabalhador de limpeza	700,00 €

Declaração final dos outorgantes

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

Lisboa, 11 de março de 2015.

Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outra

Cláusula prévia

1- A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29, de 28 de Agosto de 2013 e n.º 23, de 22 de Junho de 2014.

2- Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a Indústria Vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979 e ulteriores revisões.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico não oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Braga.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 146 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente acordo de empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015 e serão válidos pelo período de um ano.

Cláusula 33.^a-A

Cantinas em regime de auto-serviço

De harmonia com o disposto na cláusula 33.^a-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 5,20 euros diários de subsídio de alimentação.

ANEXO II

Enquadramento e tabela salarial

Grupo 1	916,00
Encarregado	
Grupo 2	877,00
Afinador de máquinas	
Grupo 3	833,00
Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão	
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos	
Grupo 4	802,00
Polidor de lentes de iluminação	
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação	
Grupo 5	797,00
Esmerilador de lentes ou prismas	
Fresador de lentes ou prismas	
Metalizador de vidros de óptica	
Grupo 6	750,00
Colador de sistemas ópticos	
Grupo 7	725,00
Centrador de lentes	
Controlador de lentes ou prismas	
Montador de sistemas ópticos	

Grupo 8	714,00
Preparador-espelhador de peças ópticas	
Grupo 9	700,00
Alimentador de máquinas	
Colador de lentes ou prismas	
Descolador de lentes ou prismas	
Embalador	
Facetador de lentes ou prismas	
Lacador	
Lavador	
Limpador	
Verificador de superfícies	
Grupo 10	676,00
Servente de limpeza	
Grupo 11	505,00
Praticante do 3.º ano	
Grupo 12	505,00
Praticante do 2.º ano	
Grupo 13	505,00
Praticante do 1.º ano	

Vila Nova de Famalicão, 15 de Abril de 2015.

LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA:

Carlos Manuel Oliveira Mira, na qualidade de administrador.

Pedro Miguel Magalhães Oliveira, na qualidade de administrador.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Rosa Maria Pereira Machado Duarte, na qualidade de mandatária.

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA, a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, declara que representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 25 de maio de 2015, a fl. 173 do livro n.º 11, com o n.º 63/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE - Constituição

Estatutos aprovados em 18 de maio de 2015.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, âmbito, sede e delegações

Artigo 1.º

(Denominação e natureza)

É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato da Inovação Energetica que abreviadamente se designa por SINOVAE.

Artigo 2.º

(Âmbito)

O SINOVAE é uma associação sindical que integra os trabalhadores do sector energético ou afins.

Artigo 3.º

(Sede e delegações)

1- O SINOVAE tem a sua sede em Lisboa, na Avenida Fontes Pereira de Melo, 19, 6.º - 1050-116 Lisboa.

2- Poderão ser criadas, por decisão da direcção, delegações regionais ou outras formas de representação do SINOVAE, bem como suprimir, fundir ou subdividir as já existentes.

CAPÍTULO II

Princípios, objectivos e meios

Artigo 4.º

(Princípios)

1- O SINOVAE é independente do estado, dos partidos políticos, das associações religiosas e das entidades patronais.

2- O SINOVAE perfolha como princípios fundamentais da sua acção:

a) A prática do sindicalismo democrático, em conformidade com os princípios da liberdade sindical definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT);

b) A realização dos ideais da liberdade, igualdade, solidariedade e justiça social.

3- O SINOVAE adota ainda como princípios específicos da sua acção:

a) O direito ao trabalho e à sua livre escolha;

b) O direito à livre negociação de convenções coletivas de trabalho;

c) O direito à greve;

d) O direito ao emprego, em condições de higiene e segurança, de harmonia com a personalidade e as aptidões de cada trabalhador;

e) O direito à formação e orientação profissional;

f) O direito a uma absoluta igualdade de tratamento para todos, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia ou religião.

Artigo 5.º

(Objectivos)

1- O SINOVAE tem como objetivo geral o de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, em solidariedade e cooperação com outras organizações democráticas de trabalhadores nacionais e internacionais.

2- O SINOVAE tem como objetivos principais:

a) Promover a satisfação dos legítimos interesses profissionais, sociais, materiais e culturais dos seus associados;

b) Propor, negociar e outorgar livremente convenções coletivas de trabalho e de concertação social;

c) Promover a formação dos seus associados, assim como a sua formação e orientação profissional de todos os cidadãos em geral;

d) Prestar assistência sindical jurídica e judiciária aos seus associados;

e) Promover atividades que favoreçam nos tempos livres dos trabalhadores, designadamente as desportivas e culturais;

f) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou internacionais, nos precisos termos destes estatutos;

g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, por sua

iniciativa ou a consulta de outras organizações sindicais ou organismos oficiais;

h) Fiscalizar o cumprimento das leis do trabalho em geral e dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em particular;

i) Constituir, co-girar ou administrar instituições de carácter social e financeiro, individualmente ou em colaboração com organizações especializadas para o efeito, como fundo de pensões ou outros;

j) Participar em todas as associações e organizações sindicais em que esteja filiado e pôr em prática as suas deliberações, salvo quando contrárias aos princípios definidos por estes estatutos;

k) Exercer as demais funções que por estes estatutos ou por lei lhe forem cometidas.

Artigo 6.º

(Meios)

1- Para prossecução dos objetivos definidos no artigo precedente, o SINOVAE deve:

a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objetivos definidos nestes estatutos;

b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;

c) Promover análises críticas e debates coletivos das questões que se lhe apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possível;

d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos que nele se possam inscrever;

e) Fomentar e desenvolver a atividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos;

f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua atividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;

g) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;

h) Promover, apoiar e/ou cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados e outros cidadãos;

i) Fomentar a constituição e o desenvolvimento de instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos trabalhadores seus associados, com vista a garantir a sua subsistência e dos familiares a seu cargo, sempre que confrontados com situações por eles não criadas, que ponham em risco a manutenção do seu bem-estar e a independência económica;

j) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica;

k) Decretar a greve e pôr-lhe termo.

2- Para efeitos do disposto na alínea *j)* do número anterior, os associados podem agrupar-se formalmente em tendência, podendo participar no conselho geral como grupo sindical organizado e candidatar-se em lista própria ou lista única.

3- Os associados formalmente organizados em tendência, tem o direito de utilizar as instalações do SINOVAE para

efetuar reuniões, com comunicação prévia de setenta e duas horas à direção.

CAPÍTULO III

Dos sócios - Inscrição, readmissão, direitos, deveres, quota

Artigo 7.º

(Inscrição)

A qualidade de sócio adquire-se:

a) Por inscrição, através do preenchimento da proposta apresentada à direção, assinada pelo próprio e aprovada pela direção;

b) A proposta de candidatura poderá ser entregue pelo candidato na sede ou delegação que eventualmente exista na área onde labore ou resida.

Artigo 8.º

(Readmissão de sócios)

1- A readmissão dos associados que tenham perdido a qualidade de sócios, nos termos do disposto nas alíneas *c)* e *d)* do artigo 14.º implica, salvo decisão em contrário da direção, devidamente fundamentada, o pagamento de todas as quotas em atraso e até ao máximo de três anos de quotização.

2- Para efeitos de readmissão, os candidatos deverão observar o disposto no artigo 7.º

Artigo 9.º

(Direitos)

1- São considerados sócios todos os candidatos que após o decurso do prazo de 15 dias, contados desde a apresentação da candidatura, não hajam sido notificados de qualquer impedimento.

2- São direitos dos sócios:

a) Beneficiar dos direitos consignados nos presentes estatutos e deles decorrentes;

b) Beneficiar, especialmente, das regalias e direitos consignados nos instrumentos de regulamentação coletiva outorgados pelo SINOVE e que lhes sejam aplicáveis;

c) Participar, plena e livremente, na atividade sindical, nomeadamente nas reuniões ou assembleias, discutindo, propondo e votando as propostas e moções que entendam úteis, com salvaguarda dos princípios democráticos e direitos dos demais associados;

d) Expressar, com a mais completa liberdade, as suas opiniões sobre todas e quaisquer questões de interesse coletivo;

e) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes e demais órgãos e cargos de representação sindical, nas condições, termos, forma e limites fixados pelos presentes estatutos;

f) Informar-se e ser informado sobre toda a atividade sindical e examinar a escrita, as contas, os livros e demais documentos do sindicato que periodicamente e para esse efeito serão postos à disposição dos associados;

g) Beneficiar de todos os serviços criados pelo SINOVAE, nos termos dos presentes estatutos ou dos respetivos regula-

mentos;

h) Possuir cartão de identificação de sócio e receber gratuitamente um exemplar dos estatutos e regulamentos internos do SINOVAE, bem como dos instrumentos de regulamentação coletiva outorgados por este, pelos quais se encontrem abrangidos;

i) Beneficiar dos serviços prestados por quaisquer instituições dependentes do SINOVAE ou a ele associadas e nos termos fixados pelos respetivos regulamentos;

j) Deixar, voluntariamente e em qualquer altura, de ser associado, mediante comunicação por escrito à direção.

Artigo 10.º

(Deveres)

São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos;

b) Participar nas assembleias, reuniões e demais atividades sindicais e bem assim nas assembleias ou plenários de empresa de sector de atividade económica;

c) Divulgar e defender os objetivos do SINOVAE e pugnar pela sua dignificação;

d) Diligenciar por exercer sempre e em qualquer circunstância o seu direito de voto;

e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos competentes, de acordo com os estatutos e sem quebra da sua liberdade sindical e direito de opinião;

f) Pagar pontualmente a sua quota;

g) Agir solidariamente na defesa dos interesses sindicais;

h) Comunicar ao SINOVAE, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência ou de local de trabalho;

i) Zelar pelo cumprimento escrupuloso do instrumento de regulamentação coletiva que lhe seja aplicável;

j) Manter-se informado da atividade do SINOVAE;

k) Devolver o cartão sindical quando haja perdido a qualidade de sócio.

Artigo 11.º

(Valor da quotização)

O valor da quotização sindical mensal é fixado pelo conselho geral.

Artigo 12.º

(Isenção do pagamento de quota)

1- Estão isentos do pagamento de quota os associados:

a) Os associados do SINOVAE, com idade inferior a 25 anos;

b) Os associados reformados e pré-reformados;

c) Aqueles que fiquem no desemprego;

d) Por motivo de doença prolongada ou outro impedimento involuntário prolongado, deixem de receber as respetivas retribuições, contanto que tal facto tenha sido comunicado oportunamente ao SINOVAE.

2- Qualquer associado referido nos pontos anteriores, pode se o desejar pagar a quota de fixada pelo conselho geral de forma voluntária e no valor máximo estabelecido.

Artigo 13.º

(Perda de qualidade de sócio)

Perdem a qualidade de sócio todos os que:

a) Deixem de exercer atividade ou profissão abrangida pelo âmbito do SINOVAE;

b) Se retirem voluntariamente do SINOVAE, mediante comunicação por escrito à direção;

c) Deixem de pagar quotas durante o período de 6 meses e, depois de avisados para pagarem as quotas em atraso, o não fizerem no prazo de 30 dias após a receção do aviso;

d) Hajam sido punidos com pena de expulsão.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 14.º

(Sanções)

Aos sócios que desrespeitarem os presentes estatutos e que sejam instaurados processos disciplinares, poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares gradualmente e em função, da gravidade da infração:

a) Repreensão por escrito;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão até 30 dias;

d) Suspensão superior a 30 e até 180 dias;

e) Expulsão.

Artigo 15.º

(Competência e recurso)

a) As sanções disciplinares previstas no artigo 14.º são da exclusiva competência da comissão disciplinar, com recurso para o conselho geral, que delibera em última instância;

b) O recurso deve ser interposto por quem tenha a legitimidade para o fazer, no prazo de 15 dias após o conhecimento da sanção aplicada, por carta registada com aviso de receção, devidamente fundamentado e a expedir para o conselho geral;

c) O recurso implica a suspensão da aplicação da pena e o conselho geral, que deve deliberar sobre os fundamentos e pretensão do requerente, será o primeiro que se realizar após a apresentação do recurso;

d) Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

Artigo 16.º

(Audição do presumível infrator)

É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infrator.

Artigo 17.º

(Concessão dos meios de defesa)

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar po-

derá ser aplicada sem que seja instaurado o respetivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

Artigo 18.º

(Processo disciplinar)

1- O processo disciplinar inicia-se a partir do despacho que o determine.

2- Será sempre precedido de uma fase preliminar, necessariamente inquisitorial e sem sujeição ao princípio do contraditório, com a duração máxima de 30 dias.

3- No termo da fase preliminar, o processo poderá ser arquivado ou aberto.

4- A abertura do processo tem por fundamento o despacho que o determine e segue-se-lhe a formulação da nota de culpa.

5- A nota de culpa conterá a descrição dos factos que são imputados, sempre que possível com a indicação do tempo e lugar, terminando com a especificação das disposições estatutárias que foram violadas.

6- A nota de culpa será sempre reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, que dele dará recibo no original, ou, em impossibilidade de tal prática, será esta remetida por carta registada e sob aviso de receção.

7- O sócio formulará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da entrega da nota de culpa ou da data da receção da carta, podendo requerer as diligências pertinentes à descoberta da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de 10.

8- A decisão será, em princípio, tomada no prazo de 45 dias a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser excecionalmente prorrogado até ao limite de mais 45 dias se a comissão disciplinar o entender por necessário.

9- Nenhuma sanção poderá ser executada sem que o sócio seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada sob aviso de receção.

10- A sanção de expulsão apenas poderá ser aplicada nos casos de grave violação dos deveres fundamentais do sócio.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do sindicato

SECÇÃO A

Órgãos, eleição, posse, mandato e demissão

Artigo 19.º

(Órgãos do sindicato)

1- São órgãos do sindicato:

- a) A assembleia geral eleitoral;
- b) O conselho geral;
- c) A direção;
- d) O conselho fiscal e disciplinar.

Artigo 20.º

(Eleição, posse, mandato e demissão dos órgãos do sindicato)

1- Os membros dos órgãos sindicais são submetidos a voto direto, universal e secreto, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria dos votos expressos, salvo no caso do conselho geral.

2- Os membros dos órgãos eleitos tomarão posse e entrarão em funções dentro de 30 dias subsequentes ao ato eleitoral, em sessão especial convocada pelo presidente da assembleia eleitoral.

3- Os membros do conselho geral são eleitos pelo método da média mais alta de Hondt de entre as listas nominativas concorrentes.

4- A duração do mandato dos membros de qualquer órgão, é de quatro anos, tendo em conta o número 1 do artigo 42.º, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

5- Os membros dos órgãos manter-se-ão em funções, com plena eficácia, enquanto persistir, em qualquer dos seus órgãos, uma maioria de membros eleitos, incluindo os suplentes eventualmente existentes.

6- Os membros dos órgãos só podem ser demitidos, na totalidade em cada órgão, por deliberação do conselho geral, que reunirá expressamente para o efeito, a requerimento de qualquer dos órgãos do sindicato.

7- A demissão, exoneração ou renúncia da maioria dos membros de qualquer órgão do sindicato implica a destituição do mesmo na totalidade, já que a suspensão ou demissão individual ou parcial determina a substituição por quem o conselho geral designar, caso não existam suplentes nas listas dos respetivos órgãos do SINOVAE.

8- A eleição de qualquer órgão ou do seu todo, por força do disposto nos números 6 e 7 deste artigo, só terá lugar se não ocorrer no ano previsto para a realização de eleições ordinárias, caso em que será eleita uma comissão de gestão.

9- É ao conselho geral, reunido expressamente para o efeito, que compete eleger uma comissão de gestão, composta por três a sete elementos, para gerir o sindicato e promover eleições nos prazos estatutários, fixando o conselho geral o seu funcionamento, sempre que se verifiquem as situações previstas nos números 6 e 7 deste artigo, devendo manter-se em funções até à posse dos novos órgãos eleitos.

10- Os órgãos, quaisquer que sejam os seus efetivos, manter-se-ão em plenitude de funções até ao emposse dos membros dos novos órgãos ou da comissão de gestão.

11- Para qualquer órgão do sindicato poderão ser eleitos membros suplentes, em número não superior a um terço dos efetivos, os quais entrarão em funções pela ordem em que se encontrem na respetiva lista, sempre que tal se justifique.

12- Os membros dos órgãos do SINOVAE podem, por períodos limitados e por motivos devidamente justificados, pedir ao presidente do conselho geral a suspensão do mandato. Caso seja concedida, durante a suspensão cessam os direitos, os deveres e a responsabilidade enquanto membros dos órgãos do sindicato.

SECÇÃO B

Artigo 21.º

(Eleição dos órgãos))

1- A assembleia geral eleitoral dos órgãos do SINOVAE é constituída por todos os sócios do sindicato, com direito de voto.

2- A assembleia geral eleitoral será convocada pelo presidente do conselho geral, a pedido da direção ou de 10 % ou 200 dos associados.

SECÇÃO C

Conselho geral

Artigo 22.º

(Constituição do conselho geral)

1- O conselho geral é constituído por:

a) Vinte membros eleitos por sufrágio direto e secreto de listas nominativas e escrutínio pela média mais alta de Hondt;

b) Todos os membros da direção, em efetividade de funções.

Artigo 23.º

(Conselho geral ordinário e conselho geral extraordinário)

1- O conselho geral reúne ordinariamente, sempre que possível, uma vez por trimestre e obrigatoriamente uma vez por semestre e ainda extraordinariamente:

a) A pedido da direção;

b) A pedido de um terço dos seus membros;

c) A pedido de 10 % ou 200 dos associados.

2- Cabe sempre ao presidente da assembleia geral, como órgão, convocar o conselho geral.

3- Quando se trate de reunião extraordinária, deve ao presidente da assembleia geral, convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias.

4- Nos restantes casos, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com um mínimo de 15 dias de antecedência.

Artigo 24.º

(Competência do conselho geral)

Compete ao conselho geral:

a) Estabelecer o valor da quota mensal;

b) Deliberar sobre a fusão do SINOVAE com outras organizações sindicais ou sobre a sua extinção;

c) Deliberar e aprovar as alterações aos estatutos;

d) Decidir em última instância nos recursos para ele interposto, nos termos dos presentes estatutos;

e) Deliberar acerca da declaração de greve sob proposta da direção, quando a sua duração for superior a 10 dias;

f) Eleger os substitutos dos órgãos de gestão sempre que membros destes, nos termos do artigo 22.º, se demitam, sejam exonerados ou renunciem ao mandato;

g) Deliberar sobre a filiação do sindicato noutras organizações sindicais, sendo, para tanto, necessária a aprovação, por maioria simples, dos conselheiros em exercício;

h) Eleger representantes do sindicato nas organizações em que este se encontre filiado;

i) Dar parecer sobre a constituição de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores;

j) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SINOVAE lhe apresentem;

k) Eleger outras comissões que julgue convenientes ou que lhe sejam solicitadas pelos órgãos do SINOVAE e destituí-las quando o achar oportuno;

l) Autorizar a direção a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

m) Aprovar o relatório de contas e o orçamento.

Artigo 25.º

(Quórum do conselho geral)

1- O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

2- Não estando presente o número mínimo de membros previsto no número anterior, o conselho geral reúne em segunda convocatória, decorrida meia hora, podendo deliberar validamente com os membros presentes.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o membro que presidir ao conselho geral voto de qualidade.

SECÇÃO D

Direção

Artigo 26.º

(Constituição da direção)

1- A direção é o órgão responsável pela gestão do SINOVAE e é constituída por 7 membros.

2- A direção é um órgão colegial e os membros eleitos definirão, por proposta do respetivo presidente, o seu executivo, composto por três a cinco elementos, bem como as funções de cada um.

3- O presidente e o vice-presidente da direção são, respetivamente, o primeiro e o segundo membro da lista eleita para este órgão.

Artigo 27.º

(Atribuições da direção)

São atribuições da direção:

1- Dirigir e coordenar toda a atividade do SINOVAE, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo conselho geral.

2- Dar execução às deliberações do conselho geral.

3- Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios.

4- Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março do ano seguinte, ao conselho geral, o relatório e contas do ano

anterior e, o plano e orçamento para o ano seguinte.

5- Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do sindicato de acordo com as normas legais e regulamentos internos.

6- Submeter à apreciação e aprovação do conselho geral os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar.

7- Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINOVAE.

8- Discutir, negociar e assinar as convenções coletivas de trabalho, depois das comissões profissionais e/ou comissões interprofissionais e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os trabalhadores por elas abrangidos.

9- Remeter à comissão disciplinar todos os casos passíveis de sanções disciplinares.

10- Deliberar, sobre parecer do conselho geral, acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas e outras, ou de adesão às já existentes.

11- Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais e respetivas eleições, sempre que o julgue necessário.

12- Regulamentar o número de atribuições dos delegados sindicais nas empresas ou zonas que julgue conveniente, em conformidade com a lei.

13- Propor ao conselho geral greves por um período superior a 10 dias.

14- Representar o SINOVAE em juízo e fora dele.

15- Elaborar as atas das suas reuniões.

Artigo 28.º

(Reuniões da direção e competência do presidente da direção)

1- O executivo e a direção reunirão, sempre que necessário e obrigatoriamente, uma vez por mês e de dois em dois meses, respetivamente.

2- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

3- A direção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito do SINOVAE.

4- Compete ao presidente da direção, em especial:

a) Coordenar o funcionamento da direção;

b) Representar a direção ou fazer-se representar por outro membro da mesma;

c) Despachar os assuntos correntes ou de urgência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direção.

5- Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 29.º

(Responsabilidade dos membros da direção)

1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

2- As atas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes quando delas tomarem conhecimento, podendo na reunião seguinte apresentar declaração de voto sobre as decisões com as quais não estejam de acordo, mantendo-se embora solidários na execução de harmonia com o número 1 deste artigo.

3- A assinatura de dois membros da direção é suficiente para obrigar o SINOVAE, devendo uma das assinaturas ser a do presidente ou de quem o substitua, no caso de impedimento daquele, salvo o disposto no número seguinte.

4- A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO E

Conselho fiscal e de disciplina

Artigo 30.º

(Constituição do conselho fiscal e de disciplina)

1- O conselho fiscal e de disciplina é constituída por três membros, sendo o presidente e vice-presidente o primeiro e o segundo da lista eleita para este órgão.

2- Na sua primeira reunião, os membros eleitos definirão as funções de cada um.

3- Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

4- A eleição será feita por listas, podendo ser eleitos quaisquer sócios no pleno uso dos seus direitos.

5- O conselho fiscal e disciplinar é obrigado a comunicar as suas decisões à direção e ao conselho geral.

Artigo 31.º

(Competência ao conselho fiscal e de disciplina)

Compete ao conselho fiscal e de disciplina:

1- Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do sindicato.

2- Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pela direção.

3- Verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria do SINOVAE e das delegações.

4- Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para o SINOVAE e que estejam no seu âmbito.

5- Elaborar as atas das suas reuniões.

Artigo 32.º

(Quórum do conselho fiscal e de disciplina)

1- O conselho fiscal e de disciplina, só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente da comissão fiscalizadora de contas voto de qualidade.

CAPÍTULO VI

Delegados sindicais

Artigo 33.º

(Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais são sócios do SINOVAE que, em colaboração com a direção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho, na empresa ou na zona geográfica pelas quais foram eleitos.

2- O número de delegados sindicais será estabelecido pela direção, de acordo com a lei vigente, se tal não se encontrar já estabelecido no respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3- A eleição de delegados sindicais far-se-á no local de trabalho, na empresa ou na zona geográfica, por sufrágio direto e secreto, sendo eleito(s) o(s) que obtiver(em) maior número de votos.

4- Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral, na lei sindical e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

5- Os delegados sindicais são eleitos pelo período de três anos, sendo permitida a sua reeleição:

a) O seu mandato, de todos ou alguns, pode ser revogado em qualquer momento;

b) Durante o mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das penas previstas.

6- O resultado da eleição será comunicado à direção, através da ata que deverá ser assinada.

7- A direção deverá comunicar, à entidade patronal, os nomes dos trabalhadores que foram eleitos delegados sindicais, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia sindical que os elegeu.

Artigo 34.º

(Funções dos delegados sindicais)

1- São funções dos delegados sindicais:

a) Representar na empresa ou zona geográfica a direção do SINOVAE;

b) Ser elo permanente de ligação entre o SINOVAE e os sócios e entre estes e aquele;

c) Zelar pelo cumprimento da legislação laboral, devendo informar o SINOVAE das irregularidades verificadas;

d) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e informações do SINOVAE cheguem a todos os trabalhadores do sector;

e) Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;

f) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical;

g) Participar no plenário de delegados sindicais;

h) Fazer parte das comissões sindicais de delegados;

i) Fiscalizar as estruturas de assistência social existentes

na respetiva empresa;

j) Fiscalizar na respetiva empresa as fases de instrução dos processos disciplinares e acompanhá-los;

k) Cumprir o determinado pela direção e demais obrigações legais e contratuais.

Artigo 35.º

(Comissões sindicais)

Deverão constituir-se comissões sindicais de delegados sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

Artigo 36.º

(Suspensão de delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua atividade pelo conselho geral, a solicitação da direção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.

2- Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais, compete à direção promover a eleição dos respetivos substitutos.

3- A eleição dos delegados sindicais terá de ser efetuadas por voto direto e secreto.

Artigo 37.º

(Assembleia de delegados sindicais)

1- A assembleia de delegados sindicais é composta por todos os delegados sindicais e tem por objetivo fundamental discutir e analisar a ação sindical desenvolvida e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direção.

2- A assembleia de delegados sindicais é um órgão meramente consultivo do SINOVAE, não podendo tomar posições públicas, competindo-lhes apenas apresentar as suas conclusões à direção.

3- A assembleia de delegados sindicais é presidida pela direção e convocada por esta ou por 25 % dos delegados sindicais, no prazo máximo de 15 dias após a receção do pedido.

4- A direção pode convocar os delegados sindicais de uma região geográfica ou sector de atividade, sempre que tal se justifique ou que assim o entenda.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 38.º

(Constituição de fundos, aplicação e controlo)

1- Constituem fundos do sindicato:

a) As quotas dos seus associados;

b) As receitas extraordinárias;

c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;

d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;

e) Outras receitas e serviços de bens próprios.

2- Os documentos ou propostas a enviar pela direção ao conselho geral, a fim de serem deliberadas ou aprovadas as aplicações dos fundos, devem ter lugar com, pelo menos, 15 dias de antecedência da data prevista para a respetiva reunião.

3- Quando o conselho geral rejeite as contas, deverá, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do sindicato por uma comissão eleita de entre os seus membros.

4- A comissão eleita, conforme o número anterior, apresentará ao conselho geral seguinte as conclusões da peritagem, para decisão deste.

CAPÍTULO VIII

Eleições

Artigo 39.º

(Eleição dos órgãos e capacidade eleitoral)

1- Nos termos do artigo 22.º, os órgãos do SINOVAE serão eleitos pela assembleia geral eleitoral, constituída por todos os sócios que estejam em pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham o mínimo de seis meses de inscrição sindical.

2- Não podem ser eleitos os sócios interditos ou inabilitados judicialmente.

3- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINOVAE, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de entenderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral, de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

Artigo 40.º

(Convocatória da assembleia geral eleitoral)

1- Compete ao presidente da assembleia geral eleitoral convocar eleições nos prazos estatutários.

2- A convocatória deverá ser divulgada nos locais de trabalho e em dois jornais nacionais, com a antecedência mínima de 45 dias.

3- O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e principais locais onde funcionarão as mesas de voto.

4- A assembleia geral eleitoral reúne de 4 em 4 anos ou de acordo com a legislação em vigor, até ao fim do ano civil em que se completar o período do mandato, para a eleição dos órgãos do sindicato.

Artigo 41.º

(Organização do processo eleitoral)

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos.

a) O presidente da assembleia geral funcionará, para este efeito, como mesa da assembleia eleitoral;

b) Nestas funções, far-se-á assessorar por um representan-

te de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do SINOVAE, e ouvir a direção e a comissão fiscalizadora eleitoral;

c) Distribuir, de acordo com a direção, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede e delegações;

e) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

f) Promover, com a comissão fiscalizadora eleitoral, a constituição das mesas de voto;

g) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para as mesas de voto;

h) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;

i) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, bem como das referentes ao ato eleitoral, no prazo de setenta e duas horas.

3- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão fiscalizadora eleitoral, formada pelo presidente da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes. Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Dar parecer sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de 48 horas após a receção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

4- A elaboração e afixação dos cadernos eleitorais compete à direção, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados:

a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede e delegações do SINOVAE durante, pelo menos, 10 dias;

b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais, durante o tempo de exposição daqueles.

Artigo 42.º

(Processo de candidatura)

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração coletiva ou individual de aceitação das mesmas com a indicação do número do bilhete de identidade ou cartão de cidadão:

a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de ação cumprindo os preceitos do ponto 1 deste mesmo artigo, bem como a indicação do presidente de cada órgão, o qual será sempre o primeiro proposto do órgão respetivo;

b) As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício ou por 10 % dos seus associados;

c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura;

d) As candidaturas só serão aceites se concorrerem na totalidade dos corpos gerentes, sendo obrigatório que as listas se apresentem completas, podendo ainda indicar suplentes até um terço do número dos efetivos exigidos;

e) As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do ato eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos 3 dias úteis subsequentes ao da sua entrega:

a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de 2 dias úteis após notificação;

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá no prazo de 24 horas e em definitivo, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

3- As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

4- As listas de candidatos e respetivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato e em todas as delegações, com 15 dias de antecedência, sob a realização do ato eleitoral.

§ único. A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respetivos programas de ação a serem fornecidas pelas listas, para afixação.

5- Os boletins de voto serão editados pelo SINOVAE, sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral;

b) São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos ou que contenham qualquer anotação.

Artigo 43.º

(Mesas de voto)

1- Podem funcionar, sempre que possível, assembleias de voto em cada local de trabalho onde exerçam a sua atividade mais de vinte e cinco sócios eleitores e nas delegações e sede do sindicato, ou em locais considerados mais convenientes:

a) Quando no local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na secção local mais próxima;

b) Se uma assembleia de voto tiver mais de mil e quinhentos eleitores, será desdobrada em tantas quantas o quociente do número de eleitores por mil e quinhentos, arredondando para a unidade superior;

c) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento, sempre que possível, ou funcionarão das 8 às 21 horas no caso da sede e delegações.

2- Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto, até 10 dias antes das eleições.

3- O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

4- A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas nos números 1 e 3, até 5 dias antes das eleições.

Artigo 44.º

(Voto)

1- O voto é secreto.

2- É permitido voto por correspondência desde que:

a) Os boletins de voto estejam dobrados em quatro e contidos em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número e nome de sócio, devendo ainda, caso a credencial de voto assinada pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral não venha junto a este, ser enviada fotocópia do bilhete de identidade;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutro, juntamente com a credencial de voto, endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, com a indicação da mesa de voto onde o associado se encontra inscrito, pelo correio, para a sede do SINOVAE.

3- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados nos cadernos das mesas de voto a que se referam.

4- Para terem validade é necessário que o carimbo da estação de origem não tenha data posterior à do dia da votação ou, quando esta não conste e/ou não seja perceptível, a data do destino não ultrapasse um período considerado normal para a circulação entre duas estações, o qual nunca poderá exceder 8 dias úteis.

5- A identificação dos sócios será feita através do cartão sindical ou por qualquer outra documentação de identificação com fotografia atualizada.

6- Para efeitos de voto por correspondência, os boletins de voto poderão ser levantados na sede ou delegações até 2 dias antes do dia das eleições. Contudo, pode o presidente da assembleia eleitoral decidir por se enviarem aos sócios os boletins de voto por correspondência, nomeadamente em relação a todos aqueles em cujas empresas não funcionem mesas de voto.

Artigo 45.º

(Ata da assembleia geral eleitoral e recursos)

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral a elaboração da ata, que deverá ser assinada pela maioria dos membros da mesa, e a sua posterior afixação após o apuramento final, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto.

2- Poderão ser interpostos recursos, com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de 2 dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do encerramento da assembleia geral eleitoral.

3- A mesa da assembleia geral eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de 2 dias úteis, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede do SINOVAE.

4- Da decisão da mesa da assembleia geral eleitoral, cabe recurso, no prazo de 24 horas, para o conselho geral, que reunirá no prazo de 8 dias, não cabendo recurso legal da sua decisão.

CAPÍTULO VIII

Integração, fusão e dissolução

Artigo 46.º

(Integração e fusão)

A integração ou fusão do SINOVAE com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão favorável do conselho geral, tomada por maioria absoluta dos membros presentes na reunião.

Artigo 47.º

(Extinção e dissolução)

1- A extinção ou dissolução do SINOVAE só poderá ser decidida em conselho geral convocado para o efeito, desde que votada por mais de dois terços dos votos expressos.

2- No caso de dissolução, o conselho geral definirá previamente os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo em caso algum serem os bens distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO IX

Revisão, revogação e entrada em vigor

Artigo 48.º

(Revisão dos estatutos)

Os estatutos podem ser revistos em qualquer altura, de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

Artigo 49.º

(Entrada em vigor)

Os presentes estatutos entrarão em vigor assim que publicados em órgão oficial e com os requisitos necessários.

CAPÍTULO X

Disposições transitórias

Artigo 50.º

(Comissão instaladora)

A implementação do SINOVAE será levada a cabo por uma comissão instaladora que será constituída:

1- A comissão instaladora será composta por 5 a 15 associados fundadores que outorgaram por escritura pública.

2- A comissão instaladora nomeará entre si o seu presidente.

3- A comissão instaladora elaborará e aprovará em ata, os estatutos do SINOVAE em reunião da comissão instaladora.

Artigo 51.º

(Funções)

1- O presidente da comissão instaladora preside e marca as eleições no mais curto espaço de tempo as eleições para os órgãos sindicais no máximo de 180 dias após a publicação dos presentes estatutos.

2- A comissão instaladora, dará posse num máximo de 8 dias aos órgãos eleitos por sufrágio universal.

Artigo 52.º

(Extinção da comissão instaladora)

A comissão instaladora é considerada extinta no momento em que os órgãos eleitos do SINOVAE é considerada sem qualquer poder interventivo nas decisões do SINOVAE.

Registado em 25 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 169 do livro n.º 2.

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante - Alteração

Alteração aprovada em 30 de abril de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2012.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

(Denominação e âmbito profissional)

O Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante é a associação sindical constituída pelos trabalhadores neles filiados, independentemente da sua profissão ou categoria profissional, que exercem a sua atividade no sector, tráfego local, navegação costeira nacional ou internacional cabotagem e de longo curso nomeadamente nos rios, rias, lagos, lagoas, portos comerciais, ao longo da costa, entre portos nacionais e estrangeiros e no alto mar e se dedicam aos transportes públicos de passageiros, mercadorias rebocagens, turismo, recreio lanchas transportadoras, extracção de areias e inertes, obras portuárias e dragagens, estaleiros navais e em qualquer outras actividades afins existentes ou que venha a ser criadas.

Artigo 2.º

(Âmbito geográfico)

O sindicato exerce a sua atividade na área de jurisdição das capitânias dos portos do Continente e das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, e a bordo das embarcações da marinha de comércio nacionais e estrangeiras ou em terra, em actividades afins à marinha mercante.

Artigo 3.º

(Sede)

O sindicato tem a sua sede em Lisboa.

CAPÍTULO II

Natureza e princípios fundamentais

Artigo 4.º

(Natureza)

O sindicato é uma organização sindical de classe, sem fins lucrativos, que defende os legítimos direitos, interesses e aspirações coletivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 5.º

(Princípios)

O sindicato orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, e da solidariedade entre os trabalhadores na luta pelos seus direitos.

Artigo 6.º

(Liberdade sindical)

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia, nacionalidade, ou outra.

Artigo 7.º

(Unidade sindical)

O sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as ações tendentes à sua divisão.

Artigo 8.º

(Democracia sindical e direito de tendência)

1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2- A democracia sindical que o sindicato preconiza assenta na participação ativa dos sindicatos na definição das suas reivindicações e objetivos programáticos, na livre eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e

discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo dos seus mais diversos elementos.

3- A liberdade de opinião e discussão, e o exercício da democracia sindical, previstos e garantidos nos presentes estatutos não se compactuam com a criação de grupos ou facções que sejam suscetíveis de viciar, falsear ou contornar as regras da democracia e/ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

4- O sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião, as quais se exprimem através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

5- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

6- As diversas correntes de opinião do sindicato poderão reunir nas suas instalações e requerer o apoio dos serviços do sindicato para preparar a sua intervenção e eventual preparação de propostas no que à ação sindical e à sua preparação diz respeito.

7- A constituição de tendências efectua-se através de requerimento assinado por todos os proponentes que a integram, dirigido ao presidente da assembleia geral com indicação da sua designação, e com a identificação pessoal e profissional dos associados proponentes.

8- Cada tendência terá que representar um número mínimo de associados correspondente a 5 % do STFCMM.

9- As tendências exercidas nos termos das alíneas anteriores e aprovadas em assembleia geral serão reconhecidas.

10- Às tendências serão reconhecidos os direitos de apoiar, divulgar e contribuir para o cumprimento das deliberações dos órgãos estatutários do STFCMM, reforçando a unidade de todos os trabalhadores associados do sindicato, empenhando-se no esforço do movimento sindical.

Artigo 9.º

(Independência)

O sindicato define os seus objetivos e desenvolve a sua atividade com total independência em relação às entidades empregadoras, ao Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

(Solidariedade de classe)

O sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses.

Artigo 11.º

(Sindicalismo de massas)

O sindicato assenta a sua ação na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 12.º

(Filiação do sindicato)

O sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

a) Na Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações;

b) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional, e consequentemente nas suas estruturas locais e regionais.

O sindicato poderá filiar-se noutras organizações sindicais nacionais e internacionais, se os trabalhadores o decidirem em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito.

CAPÍTULO III

Objectivos e competências

Artigo 13.º

(Objectivos)

O sindicato tem por objectivos, em especial:

a) Organizar e motivar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos coletivos e individuais;

b) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democrática;

c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;

d) Estudar todas as questões que interessem aos associados e que por eles lhe seja solicitada análise, procurando obter as melhores soluções para elas;

e) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações;

f) Desenvolver a solidariedade entre todos os trabalhadores, promovendo a sua consciência de classe, sindical e política;

g) Lutar, em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação dos trabalhadores e a construção de uma sociedade sem classes;

h) Cooperar com as comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização.

Artigo 14.º

(Competências)

Ao sindicato compete, nomeadamente:

a) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;

c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação coletiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho bem como de doenças profissionais;

g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

h) Participar nas iniciativas e apoiar as ações desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respetivos estatutos;

i) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio de independência de cada organização.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 15.º

(Direito de filiação)

1- Têm o direito de se filiar no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua atividade na área indicada no artigo 2.º

2- Os trabalhadores que deixarem de exercer a sua atividade profissional por motivo de reforma mantêm a qualidade de associado com todos os direitos, excepto o de serem eleitos para órgãos dirigentes do sindicato.

Artigo 16.º

(Aceitação ou recusa de filiação)

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção.

2- Em caso de recusa, a direção comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho e na região a que o trabalhador pertence, no prazo de 30 dias a contar da data de apresentação do pedido.

3- Da decisão de recusa cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que vier a ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou caso se trate de assembleia geral eleitoral.

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

Artigo 17.º

(Direitos dos associados)

São direitos dos associados:

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

b) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;

c) Participar ativamente nas atividades do sindicato a todos os níveis, nomeadamente, nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos;

f) Ser informado, regularmente, da atividade desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;

g) Requerer a convocação dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente, da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

h) Expressar as suas opiniões sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à atuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

i) Exercer o direito de tendência nas formas que vierem a ser definidas pela assembleia geral, de acordo com o artigo 56.º da Constituição.

Artigo 18.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

a) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

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

c) Apoiar ativamente as ações do sindicato na prossecução dos seus objetivos;

d) Divulgar os princípios fundamentais e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do

movimento sindical;

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

f) Fortalecer a organização e a ação sindical nos locais de trabalho incentivando a participação do maior número de trabalhadores na atividade sindical;

g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política bem como para a dos demais trabalhadores;

h) Divulgar as edições do sindicato;

i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respetivas retribuições por motivo de doença ou acidente de trabalho, maternidade e paternidade e desemprego, ou outra justa causa de suspensão do contrato de trabalho;

j) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a passagem à reforma, a ocorrência de qualquer das situações referidas na alínea anterior, e ainda, quando deixar de exercer a atividade profissional no âmbito do sindicato.

Artigo 19.º

(Perda da qualidade de associado)

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a atividade profissional na área do sindicato, exceto quando deslocados;

b) Passem a exercer outra atividade profissional, representada por outro sindicato, ou percam a condição de trabalhador subordinado;

c) Se retirarem voluntariamente desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção;

d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical que impliquem a representação por outro sindicato;

e) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efetuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data da receção do aviso;

f) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão.

Artigo 20.º

(Readmissão)

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, 2/3 dos votos validamente expressos.

2- Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO V

Do regime disciplinar

Artigo 21.º

(Sanções)

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, verbal ou escrita, de suspensão de 1 dia a 12 meses, e de expulsão.

Artigo 22.º

(Infrações)

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

a) Não cumpram, de forma injustificada os deveres previstos no artigo 18.º;

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

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

2- A sanção de expulsão referida no número anterior apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

Artigo 23.º

(Direito de defesa)

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito, com a dedução da correspondente nota de culpa, e respeito pelo exercício do direito do contraditório.

Artigo 24.º

(Poder disciplinar)

1- O poder disciplinar será exercido pela direção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2- A direção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar e, antes de proferida a decisão pela direção o processo será remetido à assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

3- Da decisão da direção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

CAPÍTULO VI

Da organização do sindicato

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 25.º

(Base da estrutura sindical)

1- O sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direção de toda a atividade sindical no respetivo âmbito.

2- A estrutura do sindicato, a sua organização e atividade assenta na participação ativa e direta dos trabalhadores desde

o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

SECÇÃO II

Da organização sindical nos locais de trabalho

Artigo 26.º

(Secção sindical)

1- A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua atividade em determinada empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

2- Poderão participar, na atividade da secção sindical os trabalhadores não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

Artigo 27.º

(Organização do sindicato)

A organização do sindicato nas empresas é constituída por:

a) Secção sindical;

b) Delegados sindicais;

c) Comissão intersindical.

Artigo 28.º

(Competência da secção sindical)

1- O sindicato apenas deverá promover a criação da secção sindical nas empresas do ramo de atividade que representa.

2- Compete à secção sindical o exercício da atividade sindical na empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, bem como participar, através dos respetivos órgãos, na atividade sindical desenvolvida pelo sindicato a todos os níveis.

Artigo 29.º

(Delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

Artigo 30.º

(Atribuições dos delegados sindicais)

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são concedidos;

b) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando, nomeadamente que todas as circulares, comunicados

e as demais informações do sindicato cheguem a todos os associados;

c) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical, motivando nomeadamente a sua inscrição no sindicato no caso de não serem filiados, bem como estabelecer, manter e desenvolver contacto entre os trabalhadores e o sindicato;

d) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição da comissão sindical e da comissão intersindical, quando for caso disso;

e) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho e, sempre que necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao sindicato;

f) Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos trabalhadores;

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

h) Colaborar com a direção central e órgãos regionais ou sectoriais do sindicato, participando, nomeadamente nos órgãos do sindicato, nos termos estatutariamente previstos;

i) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;

j) Assegurar a sua substituição por suplentes em períodos de ausência;

k) Comunicar imediatamente à direção do sindicato eventuais mudanças de sector;

l) Exercer as demais atividades que lhes sejam solicitadas pela direção central ou por outros órgãos do sindicato.

Artigo 31.º

(Comissão intersindical)

1- A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de uma empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço que pertençam a vários sindicatos.

2- No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão intersindical o justificar esta poderá eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções.

Artigo 32.º

(Competências da comissão sindical)

A comissão intersindical é o órgão de direção e coordenação da atividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do sindicato.

SECÇÃO III

Organização regional

Artigo 33.º

(Delegações)

1- A delegação é a estrutura do sindicato de base regional, em que participam diretamente os trabalhadores sindicalizados da respetiva área.

2- As delegações poderão ser delegações locais e distritais.

3- As delegações locais abrangem um ou mais concelhos e as delegações distritais têm âmbito distrital.

4- A deliberação de constituir delegações e a definição do seu âmbito compete à direção, ouvidos os trabalhadores interessados, cabendo a esta definir o seu âmbito.

Artigo 34.º

(Funcionamento das delegações)

1- São órgãos das delegações:

a) Das delegações locais:

- A assembleia local
- A assembleia de delegados local
- O secretariado local

b) Das delegações distritais:

- A assembleia distrital
- A assembleia de delegados distrital
- O secretariado distrital

2- Os secretariados são constituídos por membros eleitos pelas respetivas assembleias, e a duração dos seus mandatos é de 3 anos.

3- O funcionamento das delegações é assegurado pelos membros da direção central procedentes da respetiva região e que, coletivamente, compõem a direção local ou distrital.

4- Sempre que as necessidades da ação sindical o justifiquem, a direção central pode designar, de entre os seus membros, outros dirigentes para integrarem as direções locais e distritais, independentemente de pertencerem ou não à respetiva região.

Artigo 35.º

(Regulamentos específicos)

1- Serão objeto de regulamentação específica:

a) O funcionamento da secção sindical e do seu órgão coordenador, a comissão intersindical;

b) A eleição, mandato e exoneração dos delegados sindicais;

c) O funcionamento das delegações ou de outra forma de organização descentralizada do sindicato;

2- Os regulamentos referidos na alínea a) do número anterior serão aprovados pela respetiva secção sindical da empresa, e os referidos nas alíneas b) e c) do mesmo número pela assembleia geral, não podendo em caso algum, qualquer regulamento contrariar os princípios definidos nos presentes estatutos.

CAPÍTULO VII

Dos órgãos do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 36.º

(Órgãos)

Os órgãos do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direção;
- d) A assembleia de delegados;
- e) O conselho fiscalizador.

2- Os órgãos dirigentes do sindicato são a direção e os secretariados distritais e locais.

Artigo 37.º

(Forma de eleição)

Os membros da mesa da assembleia geral, e da direção são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 38.º

(Duração do mandato)

A duração do mandato dos membros eleitos do sindicato, a qualquer nível e nomeadamente, da mesa da assembleia geral, da direção central e do conselho fiscalizador é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 39.º

(Gratuidade do cargo)

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os membros eleitos do sindicato que, por motivos do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 40.º

(Destituição)

1- Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, 2/3 do número total de associados presentes.

2- O órgão que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respetivo órgão.

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

SUBSECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 41.º

(Composição)

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

Artigo 42.º

(Competências)

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, e da direção;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, e da direção;
- c) Autorizar a direção a contrair empréstimos, e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção e da assembleia de delegados;
- f) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- g) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e consequente liquidação do seu património;
- h) Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato;
- i) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- j) Definir as formas de exercício do direito a tendência.

Artigo 43.º

(Reuniões)

1- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, de três em três anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 42.º

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entenda necessário;
- b) Mediante solicitação da direção;
- c) Mediante solicitação da assembleia de delegados;
- d) A requerimento de pelo menos, 1/10 ou 200 dos seus associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

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

4- Nos casos previstos nas alíneas b), c), d) e e) do número 2 o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral

para que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 44.º

(Convocação)

A convocação da assembleia geral será objeto de regulação a aprovar em assembleia geral.

Artigo 45.º

(Maiorias)

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

2- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação, e caso o empate persista, a deliberação ficará pendente de voto para a reunião da assembleia geral que lhe seguir.

SUBSECÇÃO III

Da mesa da assembleia geral

Artigo 46.º

(Composição)

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

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

3- As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, sendo que em caso de empate, incumbe ao presidente voto de qualidade.

Artigo 47.º

(Competência)

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projetos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;

c) Elaborar as atas das reuniões da assembleia geral;

d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes;

e) Exercer as demais atribuições que lhe forem cometidas no regulamento de funcionamento da assembleia geral e no regulamento eleitoral.

SUBSECÇÃO IV

Da direcção

Artigo 48.º

(Composição)

1- A direcção do sindicato é constituída por 5 membros efe-

tivos e 3 membros suplentes.

2- No caso de se verificar qualquer vaga entre os membros efetivos da direcção, o seu preenchimento será efetuado através dos suplentes.

Artigo 49.º

(Organização)

A direcção central, na sua primeira reunião, deverá:

a) Eleger, de entre os seus membros, um presidente ou coordenador e uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta;

b) Definir as funções de cada um dos restantes membros;

c) Aprovar as normas do seu próprio funcionamento.

Artigo 50.º

(Competências)

Compete à direcção central, em especial:

a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

b) Analisar, admitir, e recusar os pedidos de inscrição dos associados;

c) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;

d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia de delegados o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte;

e) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

f) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato que será conferido e assinado no ato da posse da nova direcção;

g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;

h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

i) Exercer o poder disciplinar;

j) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da atividade sindical e coordenar a sua atividade;

k) Assegurar o regular funcionamento e a gestão do sindicato, designadamente, nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;

l) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato.

Artigo 51.º

(Forma de obrigar)

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

2- A direcção poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos em instrumento próprio.

Artigo 52.º

(Reuniões)

- 1- A direção reúne sempre que necessário e, no mínimo, uma vez por mês.
- 2- A direção reúne, extraordinariamente:
 - a) Por deliberação própria;
 - b) Sempre que a comissão executiva o entender necessário.

Artigo 53.º

(Deliberações e quórum)

- 1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros presentes.
- 2- A direção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 3- Poderão assistir às reuniões da direção e nelas participar, ainda que sem direito de voto, os membros suplentes.

Artigo 54.º

(Comissão executiva)

- 1- A comissão executiva será presidida pelo presidente da direção, e terá as seguintes funções:
 - a) A aplicação das deliberações da direção e o acompanhamento da sua execução;
 - b) O regular funcionamento e a gestão corrente do sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;
 - c) Elaboração e a apresentação anual à direção das contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e do orçamento para o ano seguinte;
 - d) Elaboração do inventário atualizado dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no ato da posse de cada nova direção;
 - e) As demais competências que lhe forem delegadas pela direção central.
- 2- A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros.

SUBSECÇÃO V

Da assembleia de delegados

Artigo 55.º

(Composição)

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais associados do sindicato.

Artigo 56.º

(Convocação e funcionamento)

- 1- A convocação e funcionamento da assembleia de delegados serão objeto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.
- 2- A assembleia de delegados considera-se constituída

quando estejam presentes 50 % dos delegados sindicais, e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos presentes.

- 3- A assembleia de delegados poderá reunir por áreas regionais, sectores de atividade ou categorias profissionais, para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores abrangidos.

Artigo 57.º

(Competências)

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-social na perspetiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreçar a ação sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direção central, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direção;
- e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- f) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- g) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividades e o orçamento apresentados pela direção central e os pareceres do conselho fiscalizador;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direção;
- i) Eleger e destituir os secretários da sua mesa;
- j) Eleger o conselho fiscalizador.

SUBSECÇÃO VI

Conselho fiscalizador

Artigo 58.º

(Composição)

- 1- O conselho fiscalizador é constituído por 5 membros, e dois suplentes.
- 2- Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, trienalmente, pela assembleia de delegados, de entre os seus membros.
- 3- Podem assistir às reuniões do conselho fiscalizador, e nelas participar, ainda que sem direito a voto, os seus membros suplentes.

Artigo 59.º

(Competências)

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do sindicato e dar parecer sobre o relatório de atividades e as contas bem como sobre o plano de atividades e o orçamento apresentado pela direção.

Artigo 60.º

(Reuniões)

O conselho fiscalizador reunirá, sempre que necessário e, pelo menos, de três em três meses e as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes.

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 61.º

(Fundos)

Constituem fundos do sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 62.º

(Valor da quota)

1- A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % das suas retribuições ilíquidas mensais incluindo subsídio de férias e 13.º mês, ou da sua pensão de reforma.

Artigo 63.º

(Aplicação das receitas)

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato.

Artigo 64.º

(Orçamento e contas)

1- A direção deverá submeter à apreciação da assembleia de delegados:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de atividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de atividades e as contas relativas ao ano anterior acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2- O relatório de atividades, o plano de atividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede, delegações do sindicato e nas secções sindicais de empresa, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia de delegados e deverão ser enviados, no mesmo prazo, a todos os delegados sindicais.

Artigo 65.º

(Fundo de maneió)

1- O orçamento do sindicato, elaborado pela direção, dotará obrigatoriamente as delegações de um fundo de maneió para a ação sindical, tendo em conta os orçamentos previamente elaborados e aprovados por cada delegação.

2- As receitas provenientes de quaisquer iniciativas leva-

das a cabo pelas delegações deverão ser acumuladas no seu fundo de maneió, fazendo-se no fim do ano o acerto de contas.

3- A fim de permitir a elaboração do relatório de atividades, das contas e do orçamento, as delegações deverão enviar à direção do sindicato, até dois meses antes da data prevista para a sua aprovação um relatório de atividades e as contas bem como o orçamento relativo à sua atividade.

CAPÍTULO VIII

Integração, fusão e dissolução

Artigo 68.º

(Condições)

A integração, fusão e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias, e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes.

Artigo 69.º

(Destino dos bens)

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 70.º

(Condições)

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias, e publicada num dos jornais mais lidos da área do sindicato, dois dias seguidos.

CAPÍTULO X

Eleições

Artigo 71.º

(Assembleia geral eleitoral)

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos 3 meses anteriores.

2- Para os efeitos no disposto no número anterior considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical.

Artigo 72.º

(Funcionamento)

A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral, bem como o processo eleitoral constam do regulamento eleitoral, a aprovar pelas assembleias gerais.

CAPÍTULO XI

Símbolo e bandeira

Artigo 73.º

(Símbolo)

O símbolo do sindicato é constituído por forma circular com listel branco sobre o qual figura, em caracteres vermelhos a sua denominação. Contem sobre o fundo branco, uma semi roda de leme, que simboliza a actividade marítima por excelência, um navio de passageiros, um rebocador, um batelão e uma grua flutuante, que são as embarcações mais representativas do tráfego local e costeiro, uma chave de fendas, uma chave de bocas e um aparo, que simboliza as profissões correlativas deste ramo de actividade.

Artigo 74.º

(Bandeira)

A bandeira do sindicato é em tecido azul, tendo ao centro o símbolo descrito no artigo anterior.

Registado em 26 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 169 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT) - Alteração

Alteração aprovada em assembleia no dia 20 de abril de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2007.

SECÇÃO V

Organização nacional

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 46.º

1- Os órgãos nacionais do sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Conselho fiscalizador;
- c) Direção nacional;

d) Comissão executiva.

2- Os órgãos dirigentes do sindicato são os membros da mesa da assembleia geral, o conselho fiscalizador e a direção nacional.

SUBSECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 55.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

...
e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção nacional.

i) (*Eliminar*);

j) Passa a i) Deliberar sobre a filiação do SNTCT em organizações sindicais nacionais, estrangeiras ou internacionais, por deliberação maioritária da assembleia geral, convocada expressamente para o efeito;

k) Passa a j).

Artigo 56.º

1- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, uma vez por ano, para cumprimento do estabelecido na alínea j) do artigo 55.º

2- ...

d) (*Eliminar*);

e) Passa a alínea d).

4- Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 57.º

...
2- A convocação da assembleia geral é feita com a antecedência mínima de 15 dias, salvo nos casos previstos nas alíneas f), g) e i) do número 1 do artigo 55.º, em que a antecedência mínima é de 30 dias, e no caso previsto na alínea a) do mesmo preceito, em que a antecedência mínima é de 60 dias.

...

SUBSECÇÃO IV

Direção nacional

Artigo 61.º

1- A direção nacional do sindicato é constituída por um mínimo de 51 e um máximo de 61 membros eleitos pela assembleia geral.

Artigo 63.º

1- A direção nacional, na sua primeira reunião, deverá:

a) Eleger, de entre os seus membros, uma comissão executiva e aprovar o regulamento do seu funcionamento;

b) Definir as funções dos restantes membros.

2- A direção nacional elegerá, de entre os seus membros, um secretário-geral, um secretário-geral-adjunto e um tesoureiro, cujas funções serão fixadas no respetivo regulamento de funcionamento.

Artigo 64.º

1- A direção nacional reúne em sessão ordinária pelo menos 4 vezes por ano em datas a fixar por esta.

Artigo 65.º

1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

2- A direção nacional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SUBSECÇÃO V

Comissão executiva

Artigo 66.º

A comissão executiva é constituída por 11 membros eleitos pela direção nacional, de entre si, e é presidida pelo secretário-geral da direção nacional.

Ponto único - *(Eliminar.)*

Artigo 68.º

1- A comissão executiva reúne sempre que necessário e, em princípio, mensalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2- ...

SUBSECÇÃO VI

Assembleia de delegados

Artigos 69.º a 73.º

(Eliminar.)

SUBSECÇÃO VI

Conselho fiscalizador

Artigo 74.º passa a artigo 69.º

1- O conselho fiscalizador é constituído por três membros.

2- Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, quadrienalmente, pela assembleia geral.

3- *(Eliminar.)*

3 Novo - (Passa a ponto 3) - As deliberações do conselho fiscalizador são tomadas por maioria simples dos seus membros presentes.

4- O conselho fiscalizador só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 75.º passa a artigo 70.º

...

Artigo 76.º passa a artigo 71.º

1- O conselho fiscalizador reunirá, pelo menos, de seis em seis meses.

2- (Novo) - As reuniões do conselho fiscalizador são convocadas pelo respetivo presidente.

SUBSECÇÃO VIII

Congresso

Artigo 77.º

(Eliminar.)

SUBSECÇÃO VII

Comissão nacional de aposentados

Artigo 78.º passa a artigo 72.º

1- Os trabalhadores na situação de aposentados ou reformados podem continuar sindicalizados.

...

CAPÍTULO VII

Fundos

Artigo 79.º passa a artigo 73.º

Artigo 80.º passa a artigo 74.º

Artigo 81.º passa a artigo 75.º

Artigo 82.º passa a artigo 76.º

Artigo 83.º passa a artigo 77.º

CAPÍTULO VIII

Integração, fusão e deliberação

Artigo 84.º passa a artigo 78.º

Artigo 85.º passa a artigo 79.º

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 86.º passa a artigo 80.º

CAPÍTULO X

Eleições

Artigo 87.º passa a artigo 81.º

Artigo 88.º passa a artigo 82.º

A forma de funcionamento da assembleia-geral e da assembleia-geral eleitoral constam de regulamentos anexos aos presentes estatutos, deles fazendo parte integrante.

CAPÍTULO XI

Símbolo e bandeira

Artigo 89.º passa a artigo 83.º

Artigo 90.º passa a artigo 84.º

ANEXOS

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncio convocatório publicado em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 30 dias.

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

...

5- As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger e as candidaturas à direção nacional têm, obrigatoriamente, que incluir candidatos à direção nacional de todos os distritos ou regiões. As listas candidatas devem indicar também o respetivo representante na comissão eleitoral.

Registado em 19 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 169 do livro n.º 2.

Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB - Alteração

Alteração aprovada em 26 de março de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2014.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e natureza

1- ...;

2- O SINFB é uma associação sindical, sem fins lucrativos, que representa todos os trabalhadores que a ele livremente aderirem e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade no ramo da ferrovia ou em actividades afins.

CAPÍTULO II

Princípios, objectivos e meios

Artigo 5.º

Objectivos

1- ...

2- O SINFB tem como objectivos principais:

a) ...

b) ...

c) Promover, apoiar e cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação, aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados e familiares;

d) ...

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

i) ...

j) ...

k) ...

l) ...

CAPÍTULO III

Dos sócios - Inscrição, readmissão, direitos, deveres e quota

Artigo 15.º

Valor da quotização

1- A quotização dos sócios é de 1,5 % sobre a retribuição mensal categoria, subsídio escala/turno e diuturnidades, sobre 12 meses anuais.

2- ...

Registado em 20 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 169 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul - Nulidade parcial

Por sentença proferida em 8 de outubro de 2014, transitada em julgado em 10 de novembro de 2014, no âmbito

do processo n.º 1927/13.5TTLSB, que correu termos no Tribunal do Trabalho de Lisboa, 5.º Juízo - 2.ª secção, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul, foi declarada a nulidade dos estatutos da ré publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2012.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Estofos, Cordoaria, Lavandarias e Afins do Centro - Eleição

Identidade dos membros da direção do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Estofos, Cordoaria, Lavandarias e Afins do Centro, eleitos em 31 de março de 2015, para o mandato de 4 anos.

Presidente - Maria Fátima Anjos Carvalho.
Vice-presidente - Carlos Alberto Lopes Gomes.
Tesoureiro - Luis da Costa Ferreira.
Secretária - Maria Filomena Rodrigues Fernandes Correia.
Secretária - Julia Maria Lourenço Ladeiro.
Vogal - Esmeralda Prazeres Vieira Silva.
Vogal - Damião Dias Marques.
Vogal - Luisa Maria Soares Figueiredo Lopes.
Vogal - Maria Manuela Gomes Silva.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED - Alteração

Alteração aprovada em 20 de março de 2015, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2015.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

(Denominação, duração, âmbito)

A Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, adiante designada por APED, é uma associação patronal de duração ilimitada, de âmbito nacional e sem fins lucrativos, que se rege pelos presentes estatutos e pela legislação portuguesa.

Artigo 2.º

(Fins)

A APED tem por fim a promoção e representação dos legítimos interesses e direitos dos seus associados, competindo-lhe nomeadamente:

- a) Promover a livre concorrência e a liberdade de acesso ao mercado de todos os agentes económicos;
- b) Contribuir para o desenvolvimento, promoção e representação dos legítimos interesses dos seus associados no quadro da evolução do comércio retalhista, grossista e comércio electrónico;
- c) Estudar e divulgar os assuntos relevantes para o comércio e venda de produtos de grande consumo;
- d) Promover, estudar e divulgar as tendências de comportamento e melhores práticas em prol de um serviço de exce-

lência para o consumidor;

e) Dar parecer às entidades oficiais sobre assuntos e diplomas legais relacionados com o sector;

f) Estudar e propor a solução legal dos problemas que digam respeito à distribuição em geral;

g) Representar os interesses dos seus associados e assegurar a sua defesa junto de quaisquer entidades, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras.

Artigo 3.º

(Atribuições)

Na prossecução dos seus fins poderá a APED:

a) Promover reuniões e conferências, colaborar e participar nas que vierem a ser organizadas por outras entidades com interesse para o sector;

b) Promover a criação de grupos de trabalho que se dediquem ao estudo de assuntos específicos relacionados com os fins da associação;

c) Prestar serviços aos seus associados, organizando e mantendo serviços de consultadoria, formação profissional e gestão de programas de incentivos, entre outros;

d) Actuar junto das entidades públicas e privadas, bem como junto da opinião pública, na defesa da imagem dos seus associados;

e) Organizar acções de formação, seminários e outras actividades formativas, quer em exclusivo para os seus associados quer para outros agentes ou sociedade civil em geral;

f) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;

g) Intervir em representação dos seus associados na discussão e celebração de convenções colectivas de trabalho;

h) Participar no processo legislativo, contribuindo activamente aquando da elaboração da legislação laboral e específica do sector de actividade;

i) Participar na definição de novas políticas para o sector, no âmbito associativo ou governamental;

j) Estabelecer protocolos, tanto com entidades públicas como com entidades privadas;

l) Estabelecer relações ou filiar-se, a nível nacional ou internacional, em organizações de empregadores com objectivos e âmbito semelhantes aos da APED;

m) Constituir e administrar fundos nos termos que forem regulamentados.

Artigo 4.º

(Sede)

A APED encontra-se sediada em Lisboa, podendo, por deliberação da direcção, ser criadas delegações ou quaisquer outras formas de representação no território nacional.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

(Associados)

Podem ser associados as pessoas singulares ou colectivas que desenvolvam uma actividade de comércio, retalhista, grossista ou de comércio electrónico, alimentar ou não alimentar, de venda de produtos de grande consumo.

Artigo 6.º

(Admissão)

1- A admissão de associados é da competência da direcção, a qual verificará a existência dos requisitos referidos no número anterior, devendo, em caso de dúvida, exigir a sua comprovação.

2- Da decisão da direcção caberá recurso para a assembleia geral, por carta dirigida ao presidente da mesa, que fará inscrever o assunto na ordem de trabalhos da primeira reunião que realizar.

3- O associado que seja pessoa colectiva designará, por carta dirigida à APED, o seu representante perante a associação, podendo substituí-lo a todo o tempo.

Artigo 7.º

(Direitos dos associados)

São direitos dos associados:

a) Utilizar os serviços da associação nas condições que forem estabelecidas;

b) Receber gratuitamente toda a documentação e publicações que a associação editar e para as quais a direcção entenda não ser necessário fixar preço de venda;

c) Assistir a conferências, seminários ou participar em viagens de estudo que a associação promova mediante condições de especial vantagem que lhes possam ser concedidas;

d) Apresentar por escrito à direcção as sugestões que julguem de interesse para a associação e para o sector;

e) Usufruir de todas as demais regalias, benefícios e garantias que lhes sejam atribuídos pelos estatutos ou regulamento interno;

f) Discutir e votar sobre todos os assuntos tratados em assembleia nas condições estabelecidas nestes estatutos;

g) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;

h) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do artigo 18.º;

i) Usufruir do estabelecido em convenções colectivas de trabalho outorgadas pela associação.

Artigo 8.º

(Deveres dos associados)

1- São deveres dos associados:

a) Contribuir para o bom nome e prestígio da associação, assim como para a eficácia da sua actuação;

b) Cumprir as disposições estatutárias e regulamentares da associação e as deliberações dos respectivos órgãos sociais;

c) Pagar as taxas de utilização dos serviços e os valores de quotização de acordo com os valores estabelecidos pela assembleia geral;

d) Comparecer às assembleias gerais e outras reuniões para as quais forem convocados;

e) Colaborar com a associação e prestar todas as informações que lhes forem solicitadas;

f) Aceitar e exercer com empenhamento os cargos associativos para os quais forem eleitos ou designados;

g) Contribuir para a elaboração de estatísticas, relatórios ou estudos com interesse para a associação ou para o sector;

h) Manter sempre actualizada a sua ficha de associado, nomeadamente no que se refere ao seu representante junto da APED e aos demais requisitos relevantes para a atribuição da qualidade de associado;

i) Aceitar e cumprir as convenções colectivas de trabalho negociadas e assumidas pela direcção;

j) Abster-se de praticar actos contrários aos objectivos da APED ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio.

Artigo 9.º

(Perda da qualidade de associado)

1- Perdem a qualidade de associado os associados que:

a) Deixem de preencher as condições estatutárias de admissão;

b) Forem demitidos, nos termos do artigo 11.º, número 1 alínea d) dos estatutos;

c) Se extinguirem, cessarem actividade ou forem declarados insolventes;

d) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio e por isso sejam demitidos pela direcção;

e) Os que, tendo em débito mais de 3 meses de quotas, não liquidem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado pela direcção e, continuando em mora, por esta forem demitidos;

f) Os que apresentem o seu pedido de demissão, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral ou à direcção com a antecedência mínima de 30 dias;

g) Os que soneguem, falseiem ou não actualizem os dados constantes da respectiva ficha de associado no prazo de 30 dias a contar do facto que origina a actualização e permaneçam sem actualizar os referidos dados no prazo de 30 dias depois de terem sido interpelados para o efeito pela associação.

2- Nos casos referidos nas alíneas a), b) e d) caberá recurso para a assembleia geral nos termos do número 2 do artigo 6.º

3- Nos casos referidos na alínea e) e g) a direcção poderá aceitar a readmissão uma vez pago o débito ou actualizados os dados.

4- A perda da qualidade de associado não exonera o associado da obrigação do pagamento das quotas devidas até à data da perda de qualidade de associado.

Artigo 10.º

(Disciplina)

1- Constitui infracção disciplinar, punível nos termos do artigo seguinte, o não cumprimento, por parte dos associados, de qualquer dos deveres previstos ao abrigo do artigo 8.º

2- Compete à direcção a apreciação e aplicação das in-

fracções disciplinares, cabendo recurso das respectivas deliberações para a assembleia geral, nos termos do artigo 6.º, número 2.

Artigo 11.º

(Sanções)

1- As infracções disciplinares previstas no artigo anterior são punidas com as seguintes sanções:

a) Simples censura;

b) Advertência registada;

c) Multa até ao montante da quotização anual;

d) Demissão, em caso de grave violação de deveres fundamentais do associado.

2- Ao associado será dado conhecimento, por escrito, da acusação que lhe é formulada, podendo apresentar a sua defesa, igualmente por escrito, no prazo de 20 dias.

3- O procedimento disciplinar não prejudica o direito da APED exigir ao associado uma indemnização por perdas e danos decorrentes das suas infracções disciplinares.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais e outros

Artigo 12.º

(Especificação e duração do mandato)

1- São órgãos sociais da APED a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2- A duração dos mandatos para os cargos sociais será de quatro anos, sendo permitida a reeleição.

Artigo 13.º

(Eleições)

1- As eleições serão realizadas por escrutínio secreto em listas separadas, não podendo nenhum associado figurar em mais do que um órgão electivo em cada lista.

2- As eleições respeitarão o processo definido no regulamento eleitoral aprovado pela assembleia geral mediante proposta da direcção.

Artigo 14.º

(Destituição de membros dos órgãos sociais)

Para a destituição de qualquer membro dos órgãos sociais é necessária a maioria de dois terços dos votos presentes da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 15.º

(Substituição de membros dos órgãos sociais)

Caso não existam substitutos eleitos, as vagas que surjam em qualquer órgão social, por renúncia ou outra causa, serão preenchidas, até final do mandato em curso, por associados nomeados no prazo de 30 dias pelos restantes membros do órgão social em que a vaga se verificou ou, na falta de quórum, pela assembleia geral.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 16.º

(Constituição e atribuição da mesa)

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados em pleno gozo dos seus direitos, sendo a mesa constituída por um presidente e dois secretários.

2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões e dirigir os trabalhos da assembleia nos termos dos presentes estatutos;
- b) Promover a elaboração e aprovação das actas e assiná-las conjuntamente com os secretários;
- c) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia geral;
- d) Dar posse aos associados eleitos para os órgãos sociais no prazo máximo de trinta dias.

3- Na falta ou impedimento de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral competirá a esta eleger os respectivos substitutos de entre os associados presentes, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

Artigo 17.º

(Competências)

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal e fixar, sendo caso disso, as respectivas remunerações;
- b) Deliberar e aprovar os relatórios, balanço e contas até 31 de Março do ano seguinte;
- c) Deliberar e aprovar os orçamentos ordinários e o relatório de actividades;
- d) Fixar e alterar o quantitativo das jóias e quotas a pagar pelos associados;
- e) Aprovar, sob proposta da direcção, os regulamentos internos da associação;
- f) Deliberar e aprovar as alterações de estatutos, a dissolução e liquidação da associação;
- g) Autorizar a aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação ou oneração a qualquer título;
- h) Apreciar os recursos que lhe sejam interpostos nos termos destes estatutos;
- i) Aprovar, sob proposta da direcção, a filiação ou desfiliação da associação em outras entidades associativas nacionais ou estrangeiras;
- j) Aprovar, sob proposta da direcção, a criação de secções internas que agrupem os associados por interesses comuns ou específicos;
- l) Exercer todos os demais poderes que lhe sejam atribuídos pelos estatutos, regulamentos da associação e pela lei.

Artigo 18.º

(Funcionamento)

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de Março de cada ano.

2- A assembleia geral poderá reunir extraordinariamente:

- a) Sempre que a direcção solicitar a sua convocação;
- b) Quando 20 % dos associados o requeiram;
- c) A requerimento de associados que representem 20 % dos votos.

3- A assembleia geral iniciará os trabalhos à hora constante na convocatória desde que estejam presentes ou representados, no mínimo, metade dos associados.

4- Verificando-se a ausência de quórum nos termos do número anterior a assembleia dará início aos trabalhos trinta minutos mais tarde, seja qual for o número de associados presentes ou representados.

5- Qualquer associado poderá fazer-se representar nas reuniões, bastando para tal comunicar antecipadamente por carta dirigida ao presidente da mesa, não existindo limite ao número de representações.

Artigo 19.º

(Deliberações)

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, salvo o disposto nos números seguintes.

2- As votações respeitantes a eleições ou a matérias disciplinares são secretas, devendo ser aprovadas pelo voto favorável de, no mínimo, um terço dos votos presentes.

3- As deliberações sobre as alterações de estatutos só serão válidas quando tomadas por voto favorável de três quartos do número total dos votos presentes.

4- A deliberação sobre a dissolução da APED deverá cumprir o disposto no artigo 33.º dos presentes estatutos.

5- Cada associado terá direito ao seguinte número de votos:

Comércio a retalho

Áreas de venda (M2)	Votos
< 1 000	1
de 1 000 a 2 500	2
de 2 500 a 7 500	3
de 7 500 a 15 000	4
de 15 000 a 25 000	5
de 25 000 a 35 000	6
de 35 000 a 55 000	7
de 55 000 a 65 000	8
de 65 000 a 200 000	9
≥ 200 000	10

Comércio grossista e comércio electrónico

Volume de negócios (Milhões de euros)	Votos
< 1	1
1 - 5	2
5 - 10	3
10 - 50	4
50 - 100	5
100 - 150	6
150 - 200	7
200 - 250	8
250 - 300	9
≥300	10

Artigo 20.º

(Convocatória)

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral será feita por meio de comunicação escrita, aviso postal ou mensagem de correio electrónico com aviso de recepção, com a antecedência mínima de 10 dias, na qual se indicará a data, hora e local da reunião bem como a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 21.º

(Ordem do dia)

Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva ordem de trabalhos, salvo se todos os associados estiverem presentes ou representados e concordarem com os aditamentos propostos.

SECÇÃO II

Da direcção

Artigo 22.º

(Composição)

1- A direcção da associação é composta por um máximo de nove membros, nomeadamente um presidente, quatro vice-presidentes, um vogal-tesoureiro e três vogais eleitos em assembleia geral.

2- As listas concorrentes às eleições para a direcção deverão indicar o cargo que cada um dos respectivos elementos ocupará na direcção.

3- Podem ser nomeados suplentes que se tornarão efectivos à medida que se derem vagas e pela ordem em que tiverem sido eleitos.

Artigo 23.º

(Competências)

Compete à direcção:

- a) Criar e organizar os serviços da associação;
- b) Contratar ou nomear o director executivo para dirigir ao mais alto nível os serviços da associação e os restantes funcionários;
- c) Representar a associação em juízo e fora dele, podendo constituir mandatários;
- d) Cumprir e fazer cumprir disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- e) Elaborar anualmente o relatório e as contas de gerência e apresentá-las à assembleia geral juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- f) Elaborar os orçamentos ordinários e suplementares e submetê-los à aprovação da assembleia geral;
- g) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-los à aprovação da assembleia geral;
- h) Negociar, concluir e assinar as convenções colectivas de trabalho para o sector;
- i) Admitir e demitir associados;
- j) Fixar as taxas de utilização dos serviços da associação;
- l) Transferir a sede da APED quando não implique mudança de concelho;
- m) Adquirir bens imóveis e contrair empréstimos, mediante autorização da assembleia geral;
- n) Abrir e movimentar contas bancárias;
- o) Exercer o poder disciplinar sobre os associados, aplicando sanções fundamentadas nos termos destes estatutos e do regulamento disciplinar que vier a ser aprovado;
- p) Propor e submeter à aprovação da assembleia geral a criação de secções internas que agrupem os associados por interesses comuns ou específicos;
- q) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos da associação e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da associação.

Artigo 24.º

(Reuniões de direcção)

- 1- A direcção da associação reunir-se-á uma vez por mês.
- 2- Sempre que se julgue necessário, pode a direcção reunir por convocação do seu presidente ou por deliberação da maioria dos seus membros.
- 3- As reuniões da direcção só poderão efectuar-se quando estiver presente a maioria dos seus titulares.
- 4- As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos titulares, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.
- 5- As reuniões da direcção podem realizar-se através de meios telemáticos.

Artigo 25.º

(Quem obriga a associação)

- 1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma delas obrigatoriamente a do presidente ou a de outro em quem ele delegar.
- 2- Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro di-

rector ou funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto, nos termos do artigo 28.º dos presentes estatutos.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 26.º

(Composição)

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais, eleitos pela assembleia geral.

Artigo 27.º

(Competências)

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar os livros da escrita e fiscalizar os actos de administração financeira;

b) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção, sobre as contas de exercício bem como sobre qualquer outro assunto, quando lhe seja pedido;

c) Assistir às reuniões da direcção quando para isso seja solicitado, ou, independentemente de solicitação, quando o entenda conveniente;

d) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamento interno da associação.

2- O conselho fiscal pode solicitar à direcção elementos que considere necessários ao cumprimento das suas atribuições, bem como propor reuniões extraordinárias para discussão, com aquele órgão, de determinados assuntos cuja importância o justifique.

3- O conselho fiscal reunirá sempre que o julgar conveniente, por convocação do presidente e obrigatoriamente, pelo menos, uma vez em cada semestre.

4- O conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares, sendo as deliberações tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

SECÇÃO IV

Do director executivo

Artigo 28.º

(Director executivo)

1- Para apoio aos órgãos de gestão da associação e execução das resoluções da direcção e do presidente, poderá ser nomeado um director executivo, sempre que a direcção o achar conveniente.

2- A direcção pode, dentro dos seus limites materiais e temporais, delegar total ou parcialmente no director executivo, sempre que o achar conveniente.

3- A direcção pode igualmente, dentro dos seus limites materiais e temporais, delegar no director executivo poderes de representação relativamente a determinados negócios jurídicos ou determinadas espécies de negócios.

4- O director executivo poderá ser coadjuvado por um director executivo adjunto, podendo ser nomeados até um máximo de dois.

SECÇÃO V

Dos outros órgãos

Artigo 29.º

(Outros órgãos)

A assembleia geral pode instituir outros órgãos, designadamente órgãos consultivos e órgãos de *compliance*.

CAPÍTULO IV

Do regime financeiro

Artigo 30.º

(Receitas)

Constituem receitas da APED:

a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;

b) Os juros e outros rendimentos de bens que possuir, bem como outras receitas eventuais regulamentares;

c) Quaisquer benefícios, rendimentos, donativos ou contribuições permitidas por lei;

d) Produto e receitas resultantes dos eventos organizados, patrocinados ou apoiados pela associação.

Artigo 31.º

(Pagamento de quotas)

As quotas deverão ser satisfeitas de três em três meses, nos primeiros 15 dias de cada trimestre.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 32.º

(Duração do ano social)

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 33.º

(Dissolução)

1- A dissolução da APED só se poderá verificar por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e desde que votada favoravelmente por uma

maioria de, pelo menos, três quartos dos associados inscritos com direito a voto.

2- Em caso de dissolução a assembleia geral deliberará do destino a dar a todo ou parte dos bens do património, não podendo os respectivos bens ser distribuídos pelos associados.

Registado em 25 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 128 do livro n.º 2.

APAP - Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing - Alteração

Alteração aprovada em 27 de abril de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2014.

CAPÍTULO I

Âmbito, competência e sede

Artigo 1.º

A APAP - Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing, é uma associação patronal de âmbito nacional sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída em conformidade com o disposto na lei.

Artigo 2.º

1- A APAP é constituída pelas agências e por outras associações congêneres que exercem a sua atividade no âmbito da comunicação comercial.

2- A APAP abrangerá, nomeadamente, as agências e associações congêneres cujo objeto seja o exercício ou a defesa dos interesses das atividades de publicidade, planeamento e compras de meios, marketing digital, marketing relacional, eventos e ativação de marcas e relações públicas e comunicação.

3- Qualquer empresa ou associação membro da APAP deverá ser independente das empresas anunciantes e dos suportes, não devendo também explorar concessões ou exclusivos publicitários de qualquer tipo. A direção da APAP será competente para analisar quaisquer questões que se levantem quanto à independência dos seus associados e candidatos a associados.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por independência:

a) Em relação aos anunciantes, a inexistência de participação maioritária no capital;

b) Em relação aos suportes publicitários, a inexistência de qualquer participação no capital social da sociedade membro.

5- Para efeito dos presentes estatutos, consideram-se:

a) Agências de publicidade - As sociedades comerciais que têm como objeto exclusivo o exercício da atividade

publicitária, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços nos campos da análise, investigação e conselho em publicidade; conceção, criação e produção nesses domínios; planeamento estratégico de meios, e, eventualmente, a respetiva compra e controlo.

As agências de publicidade deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i. Comportar, no mínimo, os departamentos de contacto, criativo e administrativo;

ii. Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;

iii. Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional.

b) Agências de meios - As sociedades comerciais ou agrupamentos complementares de empresas, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços no campo da compra e ou planeamento estratégico de meios.

As agências de meios deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i. Comportar, no mínimo, os seguintes departamentos: compra e ou planeamento estratégico de meios e administrativo;

ii. Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;

iii. Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional.

c) Agências de «marketing» relacional - As sociedades que têm por objeto o exercício da atividade de «marketing» direto, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços nos campos da análise, investigação e conselho em «marketing» relacional; conceção, criação e produção nesse domínio; gestão de bases de dados, e, eventualmente, a respetiva compra e controlo.

As agências de «marketing» relacional deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i. Comportar, no mínimo, os departamentos de contacto, criativo, gestão de base de dados e administrativo;

ii. Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;

iii. Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional.

d) Agências de eventos e ativação de marcas - As sociedades que têm por objeto o exercício da atividade de ações de ativação de marcas, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços nos campos da análise, investigação e conselho em promoção de vendas; conceção, criação e produção nesse domínio, e ações de ativação de marca.

As agências de eventos e ativação de marcas deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

i. Comportar, no mínimo, os seguintes departamentos: contacto, criativo e administrativo;

ii. Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;

iii. Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional.

e) Agências de relações públicas e comunicação - As sociedades que têm por objeto o exercício da atividade de rela-

ções públicas e gestão de imagem, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços de conselho, conceção e realização de ações nesse domínio.

As agências de relações públicas e comunicação deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

- i.* Comportar, no mínimo, os seguintes departamentos: contacto, técnico e administrativo;
- ii.* Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;
- iii.* Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional.
- f)* Agências de «marketing» digital - As sociedades que têm por objeto o exercício da atividade de comunicação online, dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços nos campos da análise, investigação e conselho em comunicação online, e conceção, criação e produção nesse domínio.

As agências de marketing digital deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

- i.* Comportar, no mínimo, os seguintes departamentos: contacto, criativo, técnico e administrativo;
- ii.* Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;
- iii.* Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional.
- g)* Agências de «branding» e «design» - As sociedades que têm por objeto o exercício das atividades de «branding» e/ou «design», dispondo de organização e pessoal capazes de assegurar a prestação de serviços de conselho, conceção, criação e produção nesses domínios.

As agências de «branding» e «design» deverão ter a seguinte estrutura e requisitos:

- i.* Comportar, no mínimo, os seguintes departamentos: contacto, criativo e administrativo;
- ii.* Possuir o pessoal que permita individualizar a responsabilidade de cada um daqueles departamentos;
- iii.* Ter gestores com idoneidade moral e comercial, bem como comprovada experiência profissional.
- h)* Associações congéneres - As entidades que tenham por objeto social a defesa dos interesses da atividade da comunicação comercial no seu sentido mais amplo.

Artigo 3.º

A associação tem por objetivos:

- a)* Defender os legítimos interesses e direitos de todos os associados, promovendo o seu prestígio e dignificação;
- b)* Contribuir para o harmónico desenvolvimento da atividade empresarial e associativa da comunicação comercial;
- c)* Desenvolver um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus membros.

Artigo 4.º

No desenvolvimento dos objetivos definidos no artigo anterior compete em especial à associação:

- a)* Representar o conjunto dos associados junto das entidades públicas ou organizações empresariais, nacionais e estrangeiras, junto das associações patronais e sindicais e da opinião pública;

b) Colaborar com os organismos públicos e outras entidades para a solução dos problemas técnicos, económicos, sociais, jurídicos e fiscais do sector;

c) Aprovar as regras profissionais e as normas éticas e deontológicas das atividades representadas;

d) Colaborar na coordenação e regulamentação do exercício da atividade representada e protegê-la contra as práticas de concorrência desleal lesivas dos seus interesses e do seu bom nome e reputação;

e) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

f) Estudar e analisar a situação do sector e dos associados em matéria laboral e de segurança social;

g) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para o sector;

h) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas agências e contribuir para uma melhor formação profissional, nomeadamente através da organização regular de congressos, seminários, colóquios e outros certames de análise natureza;

i) Promover a criação e a manutenção de uma biblioteca para uso dos associados, especialmente nas áreas económica, técnica e jurídica do sector, bem como de um museu da publicidade, para ser utilizado pelos associados, estudantes e público em geral;

j) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente ligados ao seu ramo de atividade;

k) Estudar e defender os interesses dos associados, de forma a garantir-lhes adequada proteção;

l) Organizar e manter atualizado o ficheiro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da associação;

m) Integrar-se em uniões, federações e confederações nacionais ou estrangeiras, com afins equivalentes aos da associação.

Artigo 5.º

A associação tem a sua sede em Lisboa, podendo, no entanto, criar delegações em qualquer outra localidade do país.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 6.º

1- A admissão de associados far-se-á mediante o preenchimento e assinatura de um boletim adequado, que será acompanhado da prova do exercício efetivo da atividade a que se refere o artigo 2.º, bem como da satisfação das condições nele exigido.

2- Para efeitos de apreciação do pedido de admissão, o boletim de inscrição deverá ser acompanhado dos seguintes documentos:

- a)* Cópia do contrato de arrendamento ou documento que títule a utilização do espaço onde funciona a sede;
- b)* Código de acesso à certidão permanente;

c) Quadro de pessoal, com indicação das respetivas categorias profissionais e funções desempenhadas;

d) Organograma ou documento que permita evidenciar os departamentos existentes e quem os coordena;

e) Folha de registo de remunerações da Segurança Social do último mês.

3- Nos caso de o candidato a associado ser uma associação congénere deverão ser disponibilizados apenas os elementos constantes das alíneas a) e b) supra bem como cópias atualizadas dos estatutos e da lista de associados.

4- A admissão de qualquer associado formalizar-se-á após verificada a existência de todos os requisitos constantes destes estatutos e do pagamento da respetiva jóia de inscrição.

5- A representação das agências e outras entidades na associação será feita pelos seus representantes legais, sem prejuízo, porém, de poderem delegar esta função noutra pessoa especialmente designada para o efeito.

6- Os associados devem comunicar à associação, no prazo máximo de trinta dias, qualquer das seguintes alterações:

a) Ao pacto social ou estatutos;

b) Ao local do exercício da atividade;

c) Às funções de administração ou gerência;

d) Às alterações nas participações sociais.

Artigo 7.º

São direitos dos associados:

a) Participar na vida e gestão da associação, incluindo o direito de eleger e ser eleito para qualquer cargo nos seus órgãos;

b) Beneficiar dos serviços e das iniciativas da associação.

Artigo 8.º

São deveres dos associados:

a) Participar na vida e gestão da associação;

b) Cumprir e observar as disposições estatutárias e as deliberações validamente tomadas pelos órgãos da associação;

c) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

d) Satisfazer os encargos financeiros que lhes couberem de harmonia com o que for estabelecido pela assembleia geral;

e) Subscrever os códigos internacionais de práticas leais aprovados pela Câmara do Comércio Internacional na parte aplicável aos tipos de atividades que exercerem, ou outros códigos éticos e deontológicos a que a APAP dê adesão;

f) Respeitar as leis e os usos respeitantes à atividade exercida e, de um modo geral, prestar os seus serviços em conformidade com as normas jurídicas da concorrência.

Artigo 9.º

1- Perdem a qualidade de associados:

a) Os que deixem de exercer a atividade representada por esta associação ou deixem de satisfazer as condições que estiverem na base da sua admissão;

b) Os que vierem a ser excluídos da associação por motivo disciplinar;

c) Os que deixarem de satisfazer, por um período superior a doze meses, os encargos financeiros a que se refere a alínea d) do artigo 8.º

2- Das deliberações previstas na alínea b) cabe recurso para a assembleia geral, que se pronunciará na primeira reunião que tiver lugar.

3- Nas hipóteses previstas no número 1, as contribuições financeiras dos associados manter-se-ão até final do mês em que se verificar a perda da qualidade de associado.

4- Os direitos e regalias dos associados podem ser suspensos pela direção nos casos em que aqueles deixem de satisfazer à associação o pagamento das suas quotizações por um período consecutivo ou intercalado de seis meses.

CAPÍTULO III

Órgãos

Artigo 10.º

1- São órgãos da APAP a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

2- Nenhum associado poderá fazer parte de mais de um dos órgãos associativos.

3- A duração do mandato é de três anos.

4- Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito a requerimento de, pelo menos, vinte por cento dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

5- A mesma assembleia que deliberar a destituição de um ou mais dos componentes ou dos órgãos associativos decidirá quanto à sua substituição.

6- Quando a mesa ou qualquer dos órgãos eleitos da associação se encontrar reduzido a menos de metade da sua composição normal, será convocada, logo que possível, uma assembleia geral, que, através de eleição, preencherá as vagas existentes.

7- O mandato dos eleitos terminará ao fim do triénio em curso.

Artigo 11.º

1- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direção, especificando os cargos a desempenhar.

2- As listas de candidaturas para os órgãos associativos podem ser propostas pela direção ou por um mínimo de dez associados e enviadas ao presidente da assembleia geral.

Artigo 12.º

A direção é composta por um presidente, dois vice-presidentes e quatro vogais.

Artigo 13.º

Compete à direção:

a) Gerir a associação;

b) Criar os serviços da associação, admitir, suspender e despedir o pessoal e fixar as remunerações;

c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;

d) Admitir e declarar a perda da qualidade de associados;

- e) Propor à assembleia geral a criação de delegações;
- f) Elaborar anualmente os orçamentos, os relatórios e as contas do exercício;
- g) Propor à assembleia geral os encargos financeiros a satisfazer pelos associados para o funcionamento da associação;
- h) Independentemente da alínea anterior, a direcção poderá alterar pontualmente os valores da jóia e das quotas, após auscultação prévia aos associados;
- i) Aplicar sanções, nos termos dos presentes estatutos;
- j) Aprovar os regulamentos internos da APAP, com observância do disposto na lei e nos estatutos;
- k) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e pelos regulamentos da associação.

Artigo 14.º

- 1- A direcção reunirá pelo menos uma vez em cada mês.
- 2- A direcção reúne validamente desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros e as deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes.
- 3- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção.
- 4- Os atos de mero expediente poderão ser assinados por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes bastantes.

Artigo 15.º

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais.

Artigo 16.º

O conselho fiscal tem as mesmas funções reconhecidas ao conselho fiscal das sociedades anónimas.

Artigo 17.º

- 1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente, por dois dos seus membros e a pedido da direcção.
- 2- O conselho fiscal reúne validamente desde que estejam presentes a totalidade dos seus membros e as deliberações são tomadas por maioria simples.

Artigo 18.º

- 1- A assembleia geral é constituída pelos associados no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 19.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respetiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Discutir e votar anualmente o relatório e contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;
- c) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos;
- d) Suspender ou revogar os regulamentos internos da associação;

- e) Deliberar sobre os recursos que para ela sejam interpostos;
- f) Resolver sobre a criação de delegações;
- g) Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e pelos regulamentos;
- h) Resolver os casos omissos dos estatutos da associação.

Artigo 20.º

1- A convocatória para qualquer sessão da assembleia geral deverá ser feita por meio de carta registada, expedida com a antecedência mínima de dez dias, na qual se indicará a data, hora e local da reunião, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

2- Em caso de extrema urgência, poderá a assembleia ser convocada em prazo inferior e por processo diferente do mencionado no número anterior.

Artigo 21.º

1- A assembleia geral reúne ordinariamente em Março de cada ano, para votar o relatório e contas de cada exercício e o parecer do conselho fiscal, e finalmente, até trinta de Abril, para efeitos de eleições.

2- Extraordinariamente, a assembleia reunirá por iniciativa do presidente, a pedido da direcção, do conselho fiscal, ou a requerimento de pelo menos vinte por cento do número de associados.

3- A assembleia geral só pode funcionar à hora marcada desde que estejam presentes ou representados pelo menos metade do número dos associados; meia hora mais tarde funcionará seja qual for o número de associados presentes ou representados.

4- Tratando-se da reunião extraordinária requerida pelos associados, esta só poderá funcionar se estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

5- Qualquer associado poderá representar outro associado, por simples carta, mas, todavia, o número de representações será limitado a três.

6- Cada associado tem direito apenas a um voto.

7- As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo nos casos em que outra maioria se imponha por força de disposição estatutária ou legal.

Artigo 22.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões, preparar a ordem de trabalhos e dirigir a realização da assembleia geral;
- b) Assinar as atas com o secretário;
- c) Dar posse aos designados para os cargos da associação;
- d) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas aos atos eleitorais a que preside;
- e) Aceitar os recursos interpostos para assembleia geral e expedi-los, devidamente informados;
- f) Rubricar os livros da associação;
- g) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa.

Artigo 23.º

A substituição dos membros da mesa da assembleia geral

regula-se da seguinte forma:

a) No que se refere à convocação de assembleias gerais, assim como à direção dos respetivos trabalhos, o vice-presidente e o secretário substituirão o presidente nas suas faltas e impedimentos, pela ordem indicada;

b) Se não houver membros da mesa em exercício na data da convocação de uma assembleia geral, a função será deferida pela ordem seguinte: presidente da direção, outro membro da direção, presidente do conselho fiscal, três sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais;

c) Se nenhum membro da mesa estiver presente na data da realização de uma assembleia geral, será esta presidida por um associado designado pela assembleia, a qual escolherá igualmente o vice-presidente e o secretário.

Artigo 24.º

A votação nas reuniões não eleitorais da assembleia geral pode ser feita por presença, por correspondência ou por procuração conferida a outro sócio, em simples carta ou fax dirigido ao presidente da mesa.

Artigo 25.º

É permitido o voto por correspondência para efeito das eleições, o que só será válido desde que:

a) A lista seja remetida, dobrada, em subscrito fechado, com indicação exterior, nesse mesmo subscrito, do nome e número de sócio votante, bem como do órgão a que se destina;

b) Esse subscrito seja acompanhado de uma carta registada dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, devidamente assinada e com a assinatura autenticada por carimbo da empresa.

Artigo 26.º

As eleições dos órgãos associativos regular-se-ão pelas seguintes regras:

1- As eleições serão anunciadas com a antecedência de trinta dias.

2- Com a conveniente antecipação deverá ser preparada a relação dos associados com capacidade para votar, a qual estará patente na associação durante o prazo de apresentação das candidaturas e durante o ato eleitoral.

3- A apresentação de candidaturas pode ser feita pela direção da associação ou por dez associados eleitores.

4- Só podem ser eleitos para os órgãos da associação os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sociais.

5- Os candidatos devem juntar declaração prévia de aceitação dos cargos para que venham eventualmente a ser eleitos.

6- A votação só pode cair sobre associados cujas candidaturas hajam sido apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral até quinze dias antes da assembleia eleitoral.

7- Com a apresentação das candidaturas deverá indicar-se, desde logo, quem representará as agências, entendendo-se, na falta de comunicação, que o representante será o mesmo que figura nos registos da associação.

8- Até oito dias antes do ato eleitoral, o presidente da mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidatu-

ras apresentadas, considerando de nenhum efeito as que o tenham sido fora dos prazos estabelecidos.

9- Haverá listas separadas para cada uma das seguintes eleições:

a) Da mesa da assembleia geral;

b) Da direção;

c) Do conselho fiscal.

10- Não é autorizado o corte ou a substituição, nas listas, de um ou mais candidatos, por outros cujas candidaturas hajam sido igualmente apresentadas.

11- As eleições serão feitas por escrutínio secreto.

12- A votação encerrará uma hora após o início do ato eleitoral.

13- O escrutínio efetuar-se-á imediatamente depois de concluída a votação, sendo proclamados os eleitos logo após a contagem dos votos.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 27.º

1- Constituem receitas da associação:

a) O produto das jóias e as quotas pagas pelos associados;

b) Os juros e rendimentos dos bens que possuir;

c) Quaisquer outros subsídios, donativos ou contribuições permitidos por lei;

d) Os proveitos resultantes de serviços prestados.

2- Constituem despesas da associação os encargos que esta assumna na prossecução dos objetivos estatutários.

Artigo 28.º

O ano social coincide com o ano civil.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 29.º

As infrações cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da associação ou ainda a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral serão punidas com as seguintes penas disciplinares:

a) Advertência;

b) Suspensão de direitos e regalias até seis meses;

c) Expulsão (reservada para os casos de grave violação dos estatutos).

Artigo 30.º

1- A aplicação das penas disciplinares previstas no artigo anterior é da competência da direção.

2- O processo disciplinar segue a forma escrita.

3- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a dez dias, para apresentar a sua defesa.

4- Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.

5- Da aplicação das penas previstas na alínea *b)* e *c)* do artigo anterior cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 31.º

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à associação poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 29.º, sem prejuízo do consignado no artigo 9.º, números 1 e 4, e do recurso aos tribunais comuns, para obtenção judicial das importâncias em dívida.

CAPÍTULO VI

Direções

Artigo 32.º

- 1- Os associados podem agrupar-se em direções.
- 2- As direções constituem uma estrutura interna de enquadramento dos associados, cuja respetiva criação ou extinção caberá a uma decisão de, pelo menos, três quartos das empresas que se dediquem ao exercício da mesma atividade.
- 3- O regulamento interno de cada direção deverá ser aprovado pela direção da associação, nos termos da alínea *j)* do artigo 13.º dos estatutos, sem prejuízo da competência da assembleia geral, conforme o preceituado na alínea *d)* do artigo 19.º
- 4- As direções poderão cobrar às agências que delas fazem parte participações voluntárias, devendo, contudo, o montante dessas participações, o orçamento e o plano de atividades, bem como o relatório e contas anuais, ser submetidos e aprovados pela direção.

5- Todo o apoio logístico às direções será dado pelos serviços da associação.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 33.º

- 1- Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mas nunca inferior a vinte por cento do número total dos associados.
- 2- A convocatória deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, vinte dias, e será acompanhada do texto das alterações propostas.

Artigo 34.º

- 1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação da maioria de três quartos dos votos dos seus associados, mediante convocação expressamente feita para o efeito, com a antecedência mínima de trinta dias.
- 2- A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património associativo, desde já se precludindo a distribuição de património pelos associados.

Registado em 25 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 128 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

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

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de março de 2015, para mandato de três anos.

Direção	
Presidente DYTRUST - Com. de Prod. Químicos, L. ^{da}	Luís António da Costa Gama Rocha Cartão de cidadão n.º 0980994 - 28/2/2018
Vice-presidente QUITERMA - Indústria Química, SA	Sr. José Luís da Silva Rodrigues Cartão de cidadão n.º 5782083 - 11/12/2017

Secretário João Manuel Lopes de Barros, L. ^{da}	Eng.º Rui Hans Minnemann Batista Bilhete de identidade n.º 1860589 - Porto - Vitalício
Tesoureiro A.D. Oliveira Magalhães - Export, SA	Dr. Fausto de Oliveira Magalhães Silva Bilhete de identidade n.º 707250 - Porto - Vitalício
Vogais	
Drogaria dos Lóios, L. ^{da}	Sr. António Barbosa da Silva - Executivo Bilhete de identidade n.º 823317 - Porto - Vitalício
Gondocosmética, L. ^{da}	Dr.ª Iolanda da Rocha Mendes Bilhete de identidade n.º 9636307 - Lisboa - 23/10/2016

EM. EMIVETE - Com. Int.Prod. Veterinários, SA	Sr. Artur Seabra Cartão de cidadão n.º 147836794 - 20/10/2015
SOPRONORTE - Vet. L. ^{da}	Sr. Miguel Fernando Ferreira da Silva Camisão Rossi Cartão de cidadão n.º 10086319 - 27/8/2019
NORTEMBAC, L. ^{da}	Sr. ^a D. Maria Emília Barreiros Carneiro de Gusmão Bilhete de identidade n.º 2445689 - Lisboa - 4/12/2017
Auxiliares de Memória, SA	Sr. Eng.º Carlos Fernando F. Figueirinhas Costa Cartão de cidadão n.º 01923605 - 25/5/2016
Vogal substituto	
GRAFOPEL - Equipamentos Gráficos, SA	Sr. Dr. Rui Jorge Soares Monteiro da Silva Cartão de cidadão n.º 05782088 - 9/3/2020

Vice-presidente - Modelo Continente Hipermercados, SA, representado pelo Sr. Dr. Pedro Jorge Teixeira de Sá;

Vice-presidente - Companhia Portuguesa de Hipermercados SA, representada pelo Sr. Rui Jorge Espírito Santo de Carvalho;

Vogal/Tesoureiro - IKEA Portugal - Móveis e Decoração, L.^{da}, representado pelo Sr. Dr. Pedro Bruno Conceição Cano;

Vogal - Dia Portugal - Supermercados, Sociedade Unipessoal, L.^{da}, representado pelo Sr. Dr. António Jorge Gaspar Madeira;

Vogal - El Corte Inglés - Grandes Armazéns, SA, representado pelo Sr. Dr. José Luciano Barata Catarino Tavares;

Vogal - FNAC Portugal, SA, representada pela Sr.^a Dr.^a Cláudia Filipa Henriques de Almeida e Silva de Matos Sequeira;

Vogal - ITMP Alimentar, SA representada pelo Sr. Dr. Francisco Joaquim da Fonseca;

Vogal - Media Saturn - Serviço de Apoio Administrativo, L.^{da}, representado pelo Sr. Dr. Manuel Borges Oliveira Coimbra.

Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Famalicão - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 15 de abril de 2015, para mandato de três anos.

Cargo	Empresa	Representante	Sócio
Presidente	Ramos Carneiro & Ferreira, L. ^{da}	Fernando Manuel Xavier Ferreira	4451
Vice-presidente	Fontenova - Livraria e Papelaria, L. ^{da}	António Luís dos Anjos Sá e Melo	8410
Vice-presidente	José Luis da Costa Moreira	José Luis da Costa Moreira	7693
Secretário	Controlpoc, L. ^{da}	José Duarte Lopes de Freitas	11204
Tesoureiro	Lavandaria Tamico, L. ^{da}	Francisco José Nunes Pereira	9008
Vogal	J. Pereira Martins & Filhos, L. ^{da}	Horácio da Silva Pereira Martins	4338
Vogal	Maria Adelaide da Silva	Teixeira Manuel Elísio da Silva Peres	6612
Vogal	Bezerra & Carneiro, L. ^{da}	Luís Manuel Moreira Bezerra	9134

Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 20 de março de 2015, para mandato de quatro anos.

Presidente - Pingo Doce - Distribuição Alimentar, SA, representado pelo Sr. Dr. Jorge Manuel Vieira Jordão;

APAME - Associação Portuguesa de Agências de Meios - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 13 de abril de 2015, para mandato de dois anos.

Presidente da direcção - Alberto Rui de Abreu Pereira, titular do cartão de cidadão n.º 05197165 8 ZZ7, em representação da associada «Iniciativas de Meios - Actividades Publicitárias, L.^{da}».

Vice-presidente da direcção - Maria Fernanda Novo Marantes Setas, titular do cartão de cidadão n.º 08959741 3 ZZ3, em representação da associada «Havas Media - Serviços, SA».

Vogal da direcção - André Camarinha Freire de Andrade, titular do cartão de cidadão n.º 08415580 9ZY7, em representação da associada «Agnis Ignition - Publicidade e Comunicação, Unipessoal L.^{da}».

Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 22 de novembro de 2014, para mandato de três anos.

Direcção:

Presidente - Jorge Manuel de Pinho Silva.

Vice-presidente - Ricardo Manuel dos Santos Videira.

Vice-presidente - Arménio da Silva Ferreira Bajouca.

Vice-presidente suplente - Durvalino Filipe Santos Nobre.

APAP - Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de abril de 2015, para o mandato de três anos.

Presidente - Fuel Publicidade, L.^{da}

Representante - João Miguel Bragança Simões de Barros.

Vice-presidente - APAME, Associação Portuguesa das Agências de Meios.

Representante - Alberto Rui de Abreu Pereira.

Vice-presidente - Fullsix Portugal - Marketing Interactivo, SA.

Representante - Pedro Miguel Neto d'Almeida Duarte Batalha.

Vogal - Wunderman Cato Johnson - Serviços Comunicação Directa, L.^{da}

Representante - Jorge Manuel Gonçalves Castanheira.

Vogal - Brandkey, Serviços de Marketing, SA.

Representante - Mónica Correia Henriques de Macedo Chaves.

Vogal - APECOM, Associação Portuguesa das Agências de Comunicação.

Representante - José Eduardo da Câmara Correia de Lemos Quintela.

Vogal - MTSF Partners, L.^{da}

Representante - Tomás Vitorino de Castro Froes.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Alteração

Artigo 33.º

Alteração aprovada em 29 e 30 de abril de 2015, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014.

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, 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.

3- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

4- A votação inicia-se pelo menos 30 minutos antes de começo e termina pelo menos 60 minutos depois do tempo do período de funcionamento da empresa, podendo os trabalhadores dispor do tempo indisponível para votar durante o respetivo horário de trabalho.

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades.

2- As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As ausências do trabalhador relativas ao desempenho de funções da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras, que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e constam como tempo de serviço efectivo salvo para efeito de retribuição.

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 simples.

3- O quorum constitutivo e deliberativo da comissão de trabalhadores, corresponde á maioria simples dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 53.º

Mandato e regras da comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é eleita de entre os trabalhadores da empresa, através de reunião geral de trabalhadores convocados para o efeito.

2- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três elementos, dos quais um presidente e dois vogais, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

3- Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

4- O mandato da comissão eleitoral inicia-se no dia subsequente à sua eleição e cessa após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) da comissão de trabalhadores eleita.

5- O quórum constitutivo e deliberativo da comissão eleitoral corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

Artigo 76.º

Extinção da CT

A afetação dos bens

1- Em caso de extinção da totalidade da CT o seu património, em caso de existir, reverte a favor do Sindicato da Indústria Transformadora, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, para que esse património seja afecto para as acções de defesa dos interesses dos trabalhadores.

Registado em 25 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 10 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

MAXAMPOR, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 18 de fevereiro de 2015, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Carlos dos Santos Gravelho Domingues, cartão de cidadão n.º 06294501.

Anabela Aresta Ferreira Lemos, cartão de cidadão n.º 05331940.

Suplente:

Albano Oliveira Prazeres, cartão de cidadão n.º 05836235.

Registado em 21 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 10 do livro n.º 2.

LISNAVE - Estaleiros Navais, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da LISNAVE - Estaleiros Navais, SA, eleitos em 30 de abril de 2015, para o mandato de três anos.

Efetivos:

António José Pardal Roque

João Francisco Primo de Sousa

Ricardo Jorge Monteiro Malveiro

José Fernando da Costa Monteiro

Francisco António Silva Redondo

Suplentes:

António José C. Patrocínio

Armindo José Zorro Cantigas

Agostinho Eduardo Soeiro de Carvalho Sampaio

João Manuel da Palma Santos

Albino Manuel Caeiro Bandeira

Registado em 19 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 10 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

TEGOPI - Indústria Metalomecânica, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Norte, 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 8 de maio de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TEGOPI - Indústria Metalomecânica, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 31 de julho de 2015, realizar-se-á na empresa TEGOPI - Indústria Metalomecânica, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

Evertis Ibérica, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SITE SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Sul, 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 maio de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Evertis Ibérica, SA.

«Vimos pela presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro que no dia 27 de agosto de 2015, se irá realizar na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Nome: Evertis Iberica, SA.

Morada: Quinta S. Vicente, EN 246 - 7300-436 Portalegre.»

Câmara Municipal de Mesão Frio - 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 dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Vila Real), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Mesão Frio, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de maio de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014), de 28 de janeiro que, no dia 15 de setembro de 2015, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Mesão Frio.

Morada: Av. Conselheiro José Maria Alpoim, n.º 432 - 5040-310 Mesão Frio.»

Câmara Municipal de Cinfães - 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 dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viseu), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Cinfães, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 12 de maio de 2015.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009,

de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014), de 28 de janeiro que, no dia 25/9/2015, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Cinfães.
Morada: Paços do Concelho, 4690-030 Cinfães.»

Selenis Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SITE SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Sul, 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 maio de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Selenis Portugal, SA.

«Vimos pela presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro que no dia 27 de agosto de 2015, se irá realizar na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Nome: Selenis Portugal, SA.
Morada: Quinta S. Vicente, EN 246 - 7300-436 Portalegre.»

Autovision Services, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SITE SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Sul, 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 28 de abril de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Autovision Services, L.^{da}

«Vimos pela presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro que no dia 29 de julho de 2015, se irá realizar na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Nome: Autovision Services, L.^{da}
Morada: Quinta da Marquesa IV, EN 246 - 2954-024 Quinta do Anjo.»

EIKON - Centro Gráfico, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida e recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de maio de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EIKON - Centro Gráfico, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, os trabalhadores da Eikon - Centro Gráfico, SA, abaixo assinados, informam V. Ex.^{as} que pretendem levar a efeito a eleição dos seus representantes do trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), no dia 5 de agosto de 2015, na sede da empresa sita na Estrada de Alcolombal, n.º 101, 2705-833 Terrugem, Sintra.

(Seguem-se as assinaturas de 16 trabalhadores.)»

Câmara Municipal de Lamego - 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 dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viseu), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Lamego, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 14 de maio de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014), de 28 de janeiro que, no dia 18 de setembro de 2015, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho.

Autarquia: Câmara Municipal de Lamego.
Morada: Av.ª Padre Alfredo Pinto Teixeira, 5100-150 Lamego.»

Câmara Municipal de Murça - 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 Públi-

cas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Murça, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 18 de maio de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^a, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 15 de setembro de 2015, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Murça.

Morada: Praça 5 de Outubro, 5090-112 Murça.»

Lúcio da Silva Azevedo & Filhos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de maio de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Lúcio da Silva Azevedo & Filhos, SA.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^a com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 28 de agosto de 2015, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Lúcio da Silva Azevedo & Filhos, SA.

Morada. Rua José Martins Maia, n.º 45 4486-854, Vilar do Pinheiro.»

(Seguem as assinaturas de 62 trabalhadores.)

Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo - 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 SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração pública e de Entidades com Fins Públicos (Seção Regional do Norte), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de viana do Castelo, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 18 de maio de 2015.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, (Pela redação que lhe foi dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro), por remissão do artigo 4.º, *j)* da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que no dia 17 de agosto de 2015, realizar-se-á nos serviços abaixo identificados, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 21.º da referida Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo.

Morada: Rua Frei Bartolomeu dos Mártires n.º 156, 4901-878 Viana do Castelo.»

FUCOLI-SOMEPAL - Fundação de Ferro, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, 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 8 de maio de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FUCOLI-SOMEPAL - Fundação de Ferro, SA.

«Pela presente, comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º, n.º 102/2009 de 10 de setembro, para informar que no dia 15 de setembro de 2015, será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Identificação da empresa: FUCOLI-SOMEPAL - Fundação de Ferro, SA.

Sede Social: Apartado 467, Coselhas, 3001-906 Coimbra.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Alberto Couto Alves, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa, Alberto Couto Alves, SA, realizada em 11 de maio de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015.

Efetivos:	N.º de trabalhador
Elsa Fernanda Moreira da Silva	213
Joana Beatriz Melro Martins	1418
Suplentes:	
Cláudia Conceição Campos da Silva	1424
Cecília Cristina Alves Sousa	1059

Registado em 15 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 57, a fl. 100 do livro n.º 1.

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA, realizada em 21 de abril de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2015.

Efetivos:

Paulo Rui Vieira Santos Mesquita, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10143484.

Vasco Duarte Lopes Rocha Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10583207.

José António Lopes da Costa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9095641.

Carla Maria Gomes Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10342050.

Nelson Carvalho de Jesus, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10563079.

Suplentes:

Pedro Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10737897.

Armandina da Siva Torres, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10889431.

Luísa Maria Moreira Martins, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7682637.

João Paulo Ferreira Gil, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7684982.

António João da Conceição Nunes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10817505.

Registado em 26 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 58, a fl. 100 do livro n.º 2.

Metropolitano de Lisboa, EPE - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Metropolitano de Lisboa, EPE realizada em 29 de abril de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 5 de fevereiro de 2015.

Efetivos:

José Luís do Carmo dos Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09628802.

João Augusto Anão Mourão, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 08573538.

José Manuel Silva Marques, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7755667.

Cátia Brígida de Pina Belo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11016792.

Dina Esmeralda Gomes Monte, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3991364.

José Manuel Neto Cordeiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 07465965.

Suplentes:

Sara Vanessa Carvalheira Ferreira Gligó, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12206638.

José Manuel Nogueira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9611638.

José Luís da Silva Caldeira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8104842.

Domingos Oliveira Vasques, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9933358.

Alexandre Manuel Correia da Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10108610.

Carlos Manuel Monteiro Duarte, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10106279.

Registado em 14 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 55, a fl. 99 do livro n.º 1.

Mondelez Portugal Iberia Production, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Mondelez Portugal Iberia Production, SA, realizada em 6 de maio de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015.

Efetivos:

Helena Maria Afonso Grenho, n.º 7266, op. máq. empacotar.

Carla Alexandra B. Vicente, n.º 7083, op. máq. empacotar.

Suplentes:

Telma Susana Brochado Paixão, n.º 7667, op. máq. 2.^a

Maria Leonor Almeida Matos Barata, n.º 8030, op. máq. 2.^a

Registado em 15 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 56, a fl. 100 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

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

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

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

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Alteração do perfil profissional e da componente tecnológica do referencial de formação de **Assistente Familiar e de Apoio à Comunidade**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:

ASSISTENTE FAMILIAR E DE APOIO À COMUNIDADE

PERFIL PROFISSIONAL - Resumo¹

**QUALIFICAÇÃO
DESCRIÇÃO GERAL**

Assistente Familiar e de Apoio à Comunidade
Prestar cuidados humanos e de saúde básicos a utentes e/ou clientes em condição de debilidade, em contexto domiciliário, institucional ou no âmbito da prestação de cuidados pessoais e à comunidade enquadrados em serviços de apoio social, tendo em conta as indicações técnicas e os princípios éticos e deontológicos.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código ²	UFCD pré-definidas	Horas
Formação Tecnológica ³	3516	1 Instituições de apoio familiar e à comunidade	50
	8851	2 Tipologia dos utentes e/ou clientes na prestação de cuidados pessoais e à comunidade	50
	8852	3 Prática profissional na prestação de cuidados pessoais em contexto domiciliário, hospitalar e institucional	50
	8853	4 Prestação de cuidados humanos básicos - higiene e apresentação pessoal	50
	8854	5 Prestação de cuidados humanos básicos - alimentação	25
	6571	6 Técnicas de posicionamento, mobilização, transferência e transporte	50
	3519	7 Prestação de cuidados básicos de saúde	50
	3520	8 Higienização de espaços e equipamentos	50
	3523	9 Lavandaria e tratamento de roupa	50
	3299	10 Cozinha - organização e funcionamento	50
	3525	11 Dietética e confeção dos alimentos	50
	0404	12 Organização pessoal e gestão do tempo	25
	0349	13 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicas	25
	3564	14 Primeiros Socorros	25
	7225	15 Estado de saúde - abordagem geral em contexto domiciliário	25
	0350	16 Comunicação Interpessoal - Comunicação Assertiva	50
	3532	17 Acompanhamento personalizado no apoio à comunidade	50
	3533	18 Receção e acompanhamento no apoio à comunidade	50
	3534	19 Animação e lazer	50
	3539	20 Deontologia e ética profissional no apoio à comunidade	25
	7210	21 Prevenção e controlo na infeção na prestação de cuidados pessoais e à comunidade	50
	7214	22 Abordagem biológica, psicológica, social e cognitiva do envelhecimento	50
Total			950

² Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

³ À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.