



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

N.º 23 Vol. 77 Pág. 2489-2654 2010 22 Jun

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	2493
— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adeegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras	2494
— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro	2495
— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul	2497
— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços	2498
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	2499

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . .	2501
— Contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras	2525
— Contrato colectivo entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	2527
— Contrato colectivo entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras	2530
— Contrato colectivo entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins — Alteração salarial e outras	2533
— Contrato colectivo entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outras	2535

— Contrato colectivo entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e outro — Alteração salarial e outras	2539
— Contrato colectivo entre a AORP — Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.	2542
— Contrato colectivo entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	2560
— Contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial e outras	2563
— Contrato colectivo entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras	2565
— Acordo colectivo entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Alteração salarial e outras	2569
— Acordo de empresa entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras	2573
— Acordo de empresa entre a Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L. ^{da} , e a FESMAR — Federação dos Sindicatos do Mar — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2574
— Contrato colectivo entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Rectificação	2588

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores — Alteração	2589
— UGT — Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real — Estatutos	2590
— SIT — Sindicato dos Inspectores do Trabalho — Rectificação	2601
— SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média — Alteração	2601
— Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins — SIOFA — Alteração	2602
— SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores — Alteração dos estatutos e republicação	2603

II — Direcção:

— Associação Sindical dos Conservadores dos Registos	2623
— Associação Nacional dos Treinadores de Futebol	2623
— Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal	2624
— Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes e Ofícios Correlativos do Distrito de Santarém	2624
— UGT — Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real	2625
— Sindicato dos Transportes Ferroviários	2626
— Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Ilha Terceira	2627

Associações de empregadores:**I — Estatutos:**

...

II — Direcção:

— Associação Comercial de Águeda	2628
— APCVD — Associação Portuguesa dos Comerciantes de Venda ao Domicílio	2628
— ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias	2628
— Associação Empresarial da Serra da Estrela (AESE), anteriormente designada Associação Comercial e Industrial do Concelho de Seia	2628
— Associação dos Industriais da Construção de Edifícios	2629
— Federação Nacional das Associações dos Comerciantes de Carnes	2629
— Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos	2629
— Associação de Transportes de Mercadorias	2629
— Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais — Substituição	2629

Comissões de trabalhadores:**I — Estatutos:**

— Lusa, Agência de Notícias de Portugal, S. A. — Alteração	2630
— CMPEA — Empresa de Águas do Município do Porto, E. E. M. — Alteração	2638

II — Eleições:

— CRISAL — Cristalaria Automática, S. A.	2640
— Subcomissão de Trabalhadores da Portugal Telecom, S. A.	2641
— FITOR — Companhia Portuguesa de Têxteis, S. A.	2641

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

— ERGOESTUDO — Mobiliário de Escritório, L. ^{da}	2641
— LIPOR — Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto	2641
— Santa Casa da Misericórdia de Albufeira	2642
— Vidraria Central do Porto, L. ^{da}	2642

II — Eleição de representantes:

— GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L. ^{da}	2642
— Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A.	2643
— Centro Hospitalar Psiquiátrico de Lisboa	2643

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	2644
1. Integração de novas qualificações	2645

2. Integração de UFCD:

...

3. Alteração de qualificações 2653

4. Exclusão de qualificações 2654

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.— Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

O contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território do continente se dediquem à indústria de moagem de trigo, milho e centeio e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A federação sindical outorgante requereu a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território do continente, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2009. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 109, dos quais 34 (31,2 %) auferem retribuições inferiores às fixadas pela convenção, sendo que 17 (15,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,1 %. São as empresas do escalão de dimensão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 1,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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

O sector da indústria de moagem de trigo tem convenções colectivas próprias, celebradas entre outra associação de empregadores e diversas associações sindicais, entre as quais a FESAHT, todas elas objecto de extensão. Nestas circunstâncias, a presente extensão não se aplicará aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a indústria de moagem de trigo.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria de moagem de milho e centeio e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A retribuição do grupo VII da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em 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.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Lisboa, 4 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras.

As alterações do contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2010, abrangem as relações de trabalho entre adegas cooperativas e uniões que exerçam a actividade industrial de produção e comercialização de vinho e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da convenção requereram a extensão das alterações a todos os trabalhadores e a todos os empregadores que no território nacional se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2009. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 871, dos quais 95 (10,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 50 (5,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,3 %. São as empresas dos escalões até 49 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de turno, o abono para falhas e o subsídio de refeição, com acréscimos de, respectivamente, 5,6 %, 6,3 % e 6,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as

mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

O nível VIII da tabela A («Serviços administrativos e auxiliares») e os grupos J a M da tabela B («Trabalhadores de armazém»), ambas com eficácia a 1 de Janeiro de 2009 e constantes do anexo III da convenção, prevêm retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

A convenção aplica-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria e Castelo Branco e nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca (distrito de Viseu), Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro (distrito de Aveiro), Seia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel (distrito da Guarda). A presente extensão aplica-se em todo o território do continente tendo em conta que não existem associações de empregadores que representem as adegas cooperativas no restante território continental, no qual a actividade em causa é exercida em condições económicas e sociais idênticas, como exigido pelo n.º 2 do artigo 575.º do Código do Trabalho, bem como a circunstância de anteriores extensões destas convenções terem tido o mesmo âmbito.

A convenção contempla tabelas salariais e valores das cláusulas de natureza pecuniária com eficácia de 1 de Janeiro de 2008 e 1 de Janeiro de 2009. Os valores previstos para o ano de 2008 são iguais aos do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, objecto de extensão publicada no citado *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2009, a cujo aviso não foi deduzida qualquer oposição. Consequentemente, os referidos valores já são aplicáveis a todas as relações de trabalho a abranger pela presente portaria, pelo que, com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura retroactividade idêntica à da convenção apenas para a tabela salarial e para as cláusulas de natureza pecuniária que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009. No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas na cláusula 25.ª, não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2010, são estendidas a:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que no território do continente se dediquem à produção e comercialização de vinho não filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que prossigam a actividade referida na alínea anterior filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições previstas no nível VIII da tabela salarial A e nos grupos J a M da tabela salarial B, do anexo III da convenção, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 25.ª, que a convenção determina que produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2009, retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir da mesma data.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Lisboa, 4 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

As alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farma-

cêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2010, abrangem as relações de trabalho na actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e ou veterinários entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível avaliar o impacto da extensão, em virtude de o apuramento estatístico dos quadros de pessoal de 2008 considerar não só a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos, como também a actividade da indústria farmacêutica.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 1 %, as diuturnidades, em 1,2 %, o subsídio de refeição, em 2,7 %, e as despesas de deslocação, em 1 % e 1,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Na área da convenção existem outras convenções, celebradas entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis neste sector de actividade, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na NORQUIFAR que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos, apenas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

As anteriores extensões da convenção não se aplicaram aos trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas em virtude da oposição por esta deduzida, pelo que a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores, não abrange as relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na referida federação sindical.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas no n.º 6 da cláusula 28.^a, «Deslocações em serviço», e no n.º 1 da cláusula 29.^a, «Viagens em serviço», não são

objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão das alterações tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2010, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 6 da cláusula 28.^a e do n.º 1 da cláusula 29.^a, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente

portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Lisboa, 4 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

As alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa 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 10, de 15 de Março de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Portimão se dediquem ao comércio de carnes, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A associação de empregadores e o sindicato referidos requereram a extensão das referidas alterações às empresas e aos trabalhadores não filiados nas associações outorgantes que se dediquem à actividade de comércio de carnes na área e no âmbito da sua aplicação.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual são cerca de 1223, 70 % dos quais auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 20 % auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8 %. São as empresas do escalão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, as diuturnidades e algumas ajudas de custo, relativamente às quais não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto da respectiva extensão. Porém, considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção aplica-se tanto ao comércio grossista como ao comércio retalhista de carnes. Assim, a extensão aplica as alterações da convenção, tanto a esta actividade como

ao comércio grossista de carnes, de acordo com os poderes de representação das associações outorgantes.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas no n.º 6 da cláusula 28.^a, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, foi publicado aviso relativo à presente extensão, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa 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 10, de 15 de Março de 2010, são estendidas, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Portimão:

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

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato 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:

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

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 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 6 da cláusula 28.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Lisboa, 4 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 1690, dos quais 1261 (74,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 83 (4,9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,2 %. São as empresas do escalão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o valor do subsídio de alimentação e o abono para falhas. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tendo em consideração que a actividade abrangida pela convenção também o é por contratos colectivos de trabalho celebrados por outras associações de empregadores, é conveniente excepcionar da extensão as empresas filiadas nessas associações.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, na sequência do qual deduziram oposição a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, invocando ambas a existência de regulamentação colectiva específica, que são os contratos colectivos que celebraram com a referida associação de empregadores. A primeira federação oponente alegou ainda que acordou em 2010 a revisão da tabela salarial e de cláusulas de expressão pecuniária e que haverá negociações para a revisão global da convenção, bem como que o contrato colectivo a estender é prejudicial aos trabalhadores. Por sua vez, a segunda associação sindical aduziu decorrerem negociações para revisão da convenção que celebrou.

Considerando que a portaria de extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, procede-se à exclusão dos trabalhadores abrangidos pelos contratos colectivos celebrados pelas federações oponentes.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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

A extensão tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora o contrato colectivo tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A presente extensão não se aplica a relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 32 e 33, de 29 de Agosto e de 8 de Setembro de 2008, respectivamente, e, ainda, na Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra associação de empregadores outorgantes do contrato colectivo com o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009.

3 — A presente extensão não se aplica a relações de trabalho de trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e pela Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

4 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente

portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Lisboa, 4 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 4 de Junho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, abrangem as relações de trabalho entre pessoas singulares e colectivas que, dispondo de área total de exposição e venda superior a 200 m², desenvolvam uma actividade retalhista alimentar e ou não alimentar de venda de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço, filiadas na referida associação de empregadores e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão do contrato colectivo de trabalho a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção contém duas tabelas salariais: a tabela A, a mais elevada, aplica-se nos distritos do Porto, Lisboa e Setúbal; a tabela B aplica-se na restante área da convenção. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas

praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual são 60 187, dos quais 2692 (4,5 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 937 (1,6 %) auferem retribuições inferiores à convencionada em mais de 5,9 %. São as empresas do escalão de dimensão com mais de 250 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 1,7 % e o abono para falhas com acréscimo de 3,4 % e 9,8 %, consoante o âmbito geográfico de aplicação. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores desta convenção aplicaram-se às relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica abrangida em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto.

Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão da convenção abrange, para além das relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras, as empresas que:

- 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 não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;
- c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada, de comércio a retalho alimentar, igual ou superior a 15 000 m²;
- d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção. Os valores do subsídio de alimentação e do abono para falhas produzem efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete

aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, são estendidas, nos termos nele previstos, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer associação de empregadores que exerçam a actividade económica de comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, desde que o estabelecimento em que a actividade é exercida obedeça a uma das seguintes condições:

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

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponha de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m²;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010. Os valores do subsídio de alimentação e do abono para falhas produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula preliminar

Alteração

No CCT celebrado entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal, e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, e revisto no n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, e no n.º 28, de 29 de Julho de 2009, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal, directamente filiados na CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal, nos termos do artigo 4.º dos estatutos, ou inscritos em organizações de agricultores representados pela Confederação signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária, FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 81 894 e de 31 644, respectivamente.

Cláusula 2.^a

Área

1 — O presente 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 os respectivos associados sejam subscritores.

2 — Para efeitos do número anterior, as regiões excepcionadas são o concelho de Grândola, os distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Beja, Évora e Portalegre e os sectores agrícolas excepcionados são abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários regantes e caça.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2010 e serão revistas anualmente.

3 —

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de € 8,50, cada uma.

2 —

Cláusula 31.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de € 2 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 —

Cláusula 41.^a

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal de € 30 pelo exercício de funções de chefia.

2 e 3 —

Cláusula 48.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 —

2 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 9,20 para almoço, jantar ou ceia e até ao valor € 3,20 para o pequeno-almoço.

ANEXO II

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (prod. vegetal) Engenheiro agrícola (prod. animal) Médico veterinário Engenheiro técnico agrário Director-geral	907

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
2	Director de serviços Contabilista/técnico oficial de contas	855
3	Técnico de aquicultura Técnico de produção agrícola Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de turismo ambiental e rural Técnico florestal Técnico de processamento e controlo de qualidade Agente técnico agrícola	722
4	Técnico de contabilidade Chefe de oficina (apoio e manutenção) Chefe de secção	712
5	Técnico administrativo Técnico de secretariado Operador de inseminação artificial Secretário(a) de direcção	664
6	Encarregado (apoio e manutenção) Técnico de computador	643
7	Caixa Assistente administrativo Oficial electricista Oficial metalúrgico Oficial de carpintaria Operador de computador	570
8	Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	530
9	Motorista Oficial de construção civil	524
10	Adegaireiro Arrozeiro Auxiliar de veterinário Caldeireiro Capataz agrícola Caseiro Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Lagareiro ou mestre lagareiro Operador de máquinas industriais Operador de máquinas de elevação e transporte Operador da linha de engarrafamento Operador de linha de produção Tirador de cortiça amadia e empilhador Empregado de armazém	519
11	Fiel de armazém agrícola Operador de máquinas agrícolas Resineiro Tosquiador Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado Podador Telefonista	508
	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa ... Ajudante de motorista Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos ... Empador ou armador de vinha Esgalhador ou limpador de árvores Espalhador de química	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
12	Gadanhador Guarda de portas de água Guardador, tratador de gado ou campino Limpador de árvores ou esgalhador Motosserrista Ordenhador Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Queijeiro Tirador de cortiça de falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de estufas Trabalhador de lagar Trabalhador de salinas Trabalhador de valagem	490
13	Ajudante de tratador, ajudante de guardador de gado ou de campino Carreiro ou almocreve Trabalhador hortifrutícola ou hortelão Trabalhador frutícola Trabalhador cunícola Trabalhador agrícola	481

Lisboa, 29 de Março de 2010.

Pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal:

João Pedro Gorjão Cyrillo Machado, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal directamente filiados na CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal, nos termos do artigo 4.º dos estatutos, ou inscritos em organizações de agricultores representados pela Confederação signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária, FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 81 894 e de 31 644 respectivamente.

Cláusula 2.^a

Área

1 — O presente 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 os respectivos associados sejam subscritores.

2 — Para efeitos do número anterior, as regiões excepcionadas são o concelho de Grândola, os distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Beja, Évora e Portalegre e os sectores agrícolas excepcionados são abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários regantes e caça.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* vigorará pelo período mínimo de dois anos, até ser substituído por outra convenção.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro 2010 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

CAPÍTULO II

Forma e modalidades do contrato

Cláusula 4.^a

Forma do contrato

O contrato de trabalho não está sujeito a forma escrita, com excepção dos contratos a termo.

Cláusula 5.^a

Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, salvo os das profissões de apoio, poderão ser contratados com carácter permanente, sazonal, eventual e a termo.

2 — Consideram-se trabalhadores eventuais os contratados para fazer face aos acréscimos pontuais de trabalho.

a) Os trabalhadores adquirem, de pleno direito, ao fim de oito meses de trabalho consecutivo, a qualidade de permanentes e a antiguidade conta-se desde o início do período de trabalho eventual;

b) Para efeitos da alínea anterior e em relação aos trabalhadores, já contratados, com carácter eventual, à data da entrada em vigor do presente contrato, aqueles só adquirem a qualidade de permanentes decorridos oito meses sobre a data de admissão.

3 — Os contratos a termo regem-se pelo disposto na lei geral, considerando-se para todos os efeitos aqui reproduzido o articulado dessa legislação.

4 — Consideram-se admitidos com carácter de permanência todos os trabalhadores que não sejam contratados nos termos dos números anteriores.

5 — Consideram-se contratados com carácter sazonal os trabalhadores admitidos ao serviço para execução de trabalhos concretos e específicos de certa e determinada cultura ou campanha.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste contrato, entendem-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar.

2 — Na admissão de trabalhadores para qualquer profissão, o empregador poderá dar preferência aos trabalhadores do quadro quando estes tenham a formação adequada ao exercício das respectivas funções.

3 — Para efeitos do número anterior o empregador poderá dar prévio conhecimento das vagas a preencher aos seus trabalhadores permanentes.

4 — Em profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos os empregadores procurarão dar preferência à sua admissão.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegações de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Findo o período da experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituto e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos desde a data da admissão provisória.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2 — Sempre que, perante a diversidade das funções de um profissional, existam dúvidas sobre a categoria a atribuir, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

3 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessário, poderá ter lugar por proposta de qualquer das

partes que assinam este contrato e será da competência da comissão paritária.

4 — A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a fixação das respectivas funções e correspondente enquadramento profissional e salarial.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

1 — Os empregadores apresentarão em Novembro de cada ano à Inspeção-Geral do Trabalho, ao Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do Ministério responsável pela área laboral e aos parceiros sociais com assento na CPCS que o solicitem ao empregador, os mapas de quadros de pessoal com elementos referentes ao mês de Outubro anterior.

2 — A restante matéria será regulada pela legislação aplicável.

Cláusula 11.^a

Promoções e acessos

Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

CAPÍTULO IV

Deveres, direitos e garantias

Cláusula 12.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Cumprir este contrato e a legislação de trabalho em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional, nos termos do capítulo XII;
- g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em casos de emergência;
- h) Garantir aos trabalhadores meios de transporte de e para a sua residência nos termos da cláusula 46.^a;
- i) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- j) Prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste contrato;
- k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical, nos termos do Código do Trabalho;

Cláusula 13.^a

Deveres do trabalhador

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir este contrato e a legislação do trabalho em geral;
- b) Executar de harmonia com a categoria profissional as funções que lhe forem confiadas;
- c) Respeitar e usar de urbanidade para com o empregador ou seu representante e manter atitudes dignas dentro dos locais de trabalho;
- d) Proceder com correcção nas relações com o empregador, superiores hierárquicos e outros trabalhadores;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhes estiver confiado;
- f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre higiene, saúde e segurança no trabalho;
- g) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa onde trabalha;
- h) Ser pontual e assíduo;
- i) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- j) Guardar lealdade ao empregador não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Opor-se por qualquer forma ou aplicar-lhe sanções de qualquer tipo, por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical, delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- 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 ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para além dos casos previstos neste contrato;
- f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que não possuam condições de segurança mínimas;

i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste contrato;

j) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou de prestação de serviços aos trabalhadores;

k) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 15.^a

Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões dos trabalhadores são os constantes da lei.

Cláusula 16.^a

Transmissão do terreno ou exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para o empregador transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações da exploração relativas às entidades abrangidas por este contrato onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho, em conformidade com a cláusula 46.^a

2 — O adquirente do terreno ou exploração é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão, se ao trabalhador for comunicado previamente a transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou da exploração.

Cláusula 17.^a

Cedência temporária

1 — Sempre que um trabalhador seja destacado para prestar trabalho em regime de cedência temporária em terrenos ou instalações de pessoas ou empresas associadas ou diferentes do seu empregador, manterá o vínculo laboral perante esta, com todas as consequências, designadamente retribuição, descontos, categoria profissional, antiguidade e demais regalias.

2 — A cedência terá de ser precedida de acordo prévio entre o empregador que vai receber a colaboração temporária, bem como da não oposição expressa do trabalhador.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho, definição e princípio geral

1 — Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os números seguintes e dentro dos condicionalismos legais.

2 — 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.

3 — Os delegados sindicais deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

4 — O parecer dos delegados sindicais deve ser apresentado no prazo de 15 dias a contar da data da consulta efectuada pelo empregador.

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados e dos regimes especiais de prestação de trabalho previstos na cláusula 38.^a

2 — O período normal de trabalho diário não pode ser superior a oito horas de segunda-feira a sexta-feira e a quatro horas ao sábado, até às 12 horas.

Cláusula 20.^a

Adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho poderá ser definido em termos médios, por forma que o período normal de trabalho diário possa ser aumentado até às 10 horas, não podendo a duração do trabalho semanal exceder as 50 horas.

2 — A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a períodos máximos três meses.

3 — Nas semanas em que a duração do trabalho for inferior a 40 horas, as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição e a outras prestações pecuniárias.

4 — O período normal de trabalho em regime de adaptabilidade pode ser obtido mediante proposta dirigida pelo empregador aos trabalhadores e carece sempre de acordo escrito entre as partes.

Cláusula 21.^a

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — O intervalo para refeição poderá ser reduzido para trinta minutos desde que o trabalhador tenha interesse nessa redução e desde que haja acordo entre ambas as partes.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar — Princípios gerais

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

2 — Em regra cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia.

3 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado nos seguintes termos:

a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

b) Quando ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

4 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

5 — Não será considerado trabalho suplementar o prestado para compensar suspensões de actividade solicitadas pelos trabalhadores.

6 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte e os mesmos tenham sido comunicados ao empregador o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho suplementar.

Cláusula 23.^a

Limites do trabalho suplementar

Em regra cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas por ano.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no período compreendido entre 15 de Março e 31 de Outubro e entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, no período de 1 de Novembro a 14 de Março.

Cláusula 25.^a

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho em dias de descanso semanal, feriados ou em meios-dias de descanso complementar só pode ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação a colheitas ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador.

4 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador poderá exigir posteriormente o valor correspondente.

Cláusula 26.^a

Não prestação de trabalho por razões climatéricas

Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam

efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída qualquer outra tarefa.

Cláusula 27.^a

Regimes especiais de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exercem funções de guardador e tratador de gado, ordenhador, feitor, encarregado de exploração agrícola, guarda de propriedades, guarda florestal, caseiro e guarda de portas de água, mediante acordo, por escrito a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites do período normal de trabalho diário.

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho diário não abrangerá em caso algum o dia de descanso semanal, o meio-dia ou dia de descanso complementar e os feriados.

3 — Os trabalhadores que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito à remuneração especial prevista na cláusula 38.^a

4 — A inexistência de acordo escrito implica que os trabalhadores apenas estão obrigados a observar os limites do período normal de trabalho diário.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 28.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes da empresa e do contrato, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende todas as prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

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

Cláusula 29.^a

Remunerações de base mínimas mensais

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam do anexo II.

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de € 8,50 cada uma.

2 — Os trabalhadores com cinco ou mais anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, vencem a primeira diuturnidade à data da publicação deste CCT.

Cláusula 31.^a**Subsídio de almoço**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de € 2 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Este valor não tem efeito quando houver lugar a pagamento de despesas de alimentação relativas a almoço nas pequenas deslocações, conforme estabelecido na cláusula 48.^a

Cláusula 32.^a**Dedução das remunerações mínimas**

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir mediante acordo expreso das partes, as seguintes deduções:

a) Valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;

b) Valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Os valores máximos não podem ultrapassar respectivamente:

- a) Por habitação, até € 17/mês;
- b) Por horta, até € 0,05/metro quadrado/ano;
- c) Por água doméstica, até € 1,60/mês;
- d) Electricidade — obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola, não é devido o pagamento de alojamento, água e electricidade.

Cláusula 33.^a**Retribuição/hora**

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 34.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber um subsídio de Natal em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos

duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

5 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a prazo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 35.^a**Remuneração do trabalho nocturno**

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

Cláusula 36.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

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

- a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

Cláusula 37.^a**Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar**

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, considerando-se como meio dia de trabalho se o número de horas trabalhadas for inferior a quatro e como um dia, se superior.

Cláusula 38.^a**Regimes especiais da prestação de trabalho**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de guardadores de gado, tratadores de gado, feitores, caseiros, guardas de propriedade e florestal, guarda de porta de água e ajuda de guardadores de gado, mediante acordo a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites do período normal de trabalho previsto na cláusula 19.^a

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho não abrangerá em caso algum o dia de descanso semanal e o complementar de descanso e os feriados.

3 — Os trabalhadores terão direito a uma remuneração mínima especial, no valor de 20 % sobre a remuneração mensal.

4 — O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista no número anterior, optar por polvilhal, tendo sempre direito à respectiva pastagem com as seguintes condições mínimas:

Pastagem para 55 ovelhas e 10 borregas e as respectivas crias e até ao desmame;

Pastagem para seis vacas e uma novilha e as respectivas crias até ao desmame;

7 % das crias das porcas, em caso de afillhador, em cada afillhação.

5 — O polvilhal e percentagens referidos no número anterior constituem as condições mínimas, não podendo a entidade patronal, se aquelas forem superiores, compensar com o excesso qualquer outra remuneração ou exigir pelo mesmo também qualquer pagamento do trabalhador.

6 — A composição do polvilhal ou comissões pode ser outra, se tal as partes acordarem, sem prejuízo, também em alternativa, da remuneração especial prevista no n.º 3.

7 — Quando o guardador de gado ou tratador não tenha polvilhal, acordará com a sua entidade patronal o recebimento de uma compensação por isso, que acrescerá ao seu salário base.

Cláusula 39.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto do pagamento de qualquer retribuição ou subsídio, o empregador deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores permanentes e deverá o pagamento da retribuição destes trabalhadores ser efectuado até ao último dia de cada mês.

4 — Para os trabalhadores eventuais, sazonais e contratados a prazo, aquele pagamento poderá ser efectuado à semana ou ao dia, conforme acordo prévio verbal entre o empregador e o trabalhador.

Cláusula 40.^a

Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

Cláusula 41.^a

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal de € 30 pelo exercício de funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no n.º 1.

3 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho, transportes, transferências e deslocações

Cláusula 42.^a

Local de trabalho

O trabalho deve ser prestado no local para que o trabalhador foi contratado ou no que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 43.^a

Transporte para o local de trabalho

1 — Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de cinco ou mais trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 3 km contados a partir do local de concentração habitual o qual será definido por acordo entre as partes.

2 — Em relação ao número inferior a cinco trabalhadores, o transporte ou o respectivo subsídio de deslocação será assegurado mediante acordo entre empregadores agrícolas e trabalhadores.

Cláusula 44.^a

Conceito de transferência de local de trabalho

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

Cláusula 45.^a

Transferência a pedido do trabalhador

1 — Os trabalhadores poderão ser transferidos a seu pedido sempre que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízos ao empregador.

2 — O trabalhador não pode ser transferido do local de trabalho desde que o novo local esteja situado a mais de 30 km da sua residência.

Cláusula 46.^a

Transferência definitiva por necessidade de serviço

1 — O empregador que por sua conveniência transferir o trabalhador para outro local de trabalho é obrigado a custear todas as despesas que para o trabalhador decorram dessa transferência, caso exista acréscimo de despesas relativamente às que já suportava.

2 — Em caso de transferência de local de trabalho superior a 30 km o empregador fica obrigado a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e para a sua família.

3 — O trabalhador não é obrigado a aceitar a transferência para outro local de trabalho se a mesma for superior a 30 km do anterior.

4 — Se a transferência for superior a 30 km o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo neste caso direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de ordenado por cada ano ou fracção e nunca inferior a três meses.

Cláusula 47.^a

Deslocação em serviço — Princípios gerais

1 — Entende-se deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar poderá requerer à entidade patronal que a retribuição de trabalho ou a parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada por escrito pelo trabalhador.

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para o efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o re-

gresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência no mesmo dia.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar o veículo próprio ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 24 % e 12 % do preço da gasolina que vigorar, confirme se trate de veículo automóvel ou qualquer outro veículo motorizado.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

Cláusula 48.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a saída e regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia.

2 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 9,20 para almoço, jantar ou ceia e até ao valor € 3,20 para o pequeno-almoço.

Cláusula 49.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas no n.º 3 da cláusula 47.^a

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

Cláusula 50.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

O empregador custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela grande deslocação.

Cláusula 51.^a

Cobertura dos riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos serviços da segurança social, ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam aos serviços de segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Se o trabalhador deslocado adoecer terá direito a regressar imediatamente a casa a custas do empregador.

3 — O trabalhador deslocado sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença deverá avisar, no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 52.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade destes.

CAPÍTULO VIII

Da actividade sindical

Cláusula 53.^a

Da actividade sindical nos locais de trabalho

1 — A actividade sindical rege-se pela lei geral.

2 — A actividade e organização sindical dos trabalhadores é independente do empregador, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos políticos e de outras associações políticas.

Cláusula 54.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas ao empregador com vinte e quatro horas de antecedência.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento ao empregador.

5 — Todo o dirigente sindical ou seu representante, para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data da assinatura deste CCT, ao empregador ou seu representante.

Cláusula 55.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical. Pode ainda proceder à distribuição de comunicados entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, de laboração normal. O local de afixação é o indicado pelo empregador, de acordo com o delegado sindical.

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

3 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para efeito do crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Os dirigentes sindicais ou representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejem.

Cláusula 56.^a**Quotização sindical**

As empresas devem descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

CAPÍTULO IX**Disciplina****Cláusula 57.^a****Poder disciplinar**

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa e pessoalmente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador em quem para o efeito expressamente delegar.

Cláusula 58.^a**Infracção disciplinar**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 59.^a**Sanções disciplinares**

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

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

As sanções fazem parte integrante da folha de serviço dos trabalhadores e como tal actuam sempre como agravante em futuros comportamentos faltosos daqueles.

2 — Para graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil um total de 30 dias.

5 — Quaisquer das sanções disciplinares previstas na presente cláusula só podem ser aplicadas precedendo de processo disciplinar instaurado nos termos da cláusula 63.^a

Cláusula 60.^a**Sanções abusivas**

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares pelo facto de um trabalhador por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 14.^a deste contrato;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindicais, delegado sindical, instituições de previdência ou noutras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

Cláusula 61.^a**Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas**

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva, nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 96.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 94.^a

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 62.^a**Consequências especiais de aplicação de sanções abusivas**

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 60.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os números fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimentos, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 63.^a**Processo disciplinar**

1 — Ao processo disciplinar é aplicado no disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 64.^a**Direito a férias**

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo da cláusula 65.^a

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

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não poder ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 65.^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, salvo o disposto no número seguinte.

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 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 antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 66.^a**Duração do período de férias**

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

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

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

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

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

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 67.^a**Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo**

1 — Os trabalhadores contratados a termo cuja duração seja inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço ou fracção.

2 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — O valor das férias e subsídios de férias é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{2 \text{ dias} \times 8 \text{ horas} \times \text{vencimento/hora}}{22}$$

O valor obtido é referente a uma regalia social/dia. Para obter o valor global (férias mais subsídio de férias), multiplica-se por 2.

Cláusula 68.^a**Retribuição do período de férias**

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

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

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

4 — A redução do período de férias nos termos legais não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 69.^a**Subsídio de férias**

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 68.^a

2 — O subsídio será pago no mês de Julho ou antes do início das férias, quando gozadas antes daquele mês.

3 — Os trabalhadores que prestem trabalho por período inferior a um ano nomeadamente com carácter eventual, sazonal e a prazo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 70.^a**Cumulação de férias**

1 — As férias têm de ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular férias seja a que título for, com excepção do número seguinte.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

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

Esta acumulação terá de ser comunicada até Dezembro do ano anterior.

Cláusula 71.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro e elaborar o respectivo mapa.

3 — 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.

4 — 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 n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 72.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido o início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

Cláusula 73.^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 de férias já vencido, 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 estivesse 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 esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 74.^a

Doença no período de férias

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

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, pelo médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 75.^a

Violação do direito a férias

No caso do empregador obstar, ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 76.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, sendo os referidos montantes automaticamente descontados nos salários dos meses subsequentes.

Cláusula 77.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição até ao máximo de um ano e um mínimo a estabelecer de comum acordo entre as partes, podendo, no entanto, este período ser prolongado.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentada e por escrito.

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

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

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos da lei do contrato a prazo, sendo devidamente justificada a causa do mesmo.

7 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 10.^a

Cláusula 78.^a

Descanso semanal

O trabalhador tem direito a um descanso semanal de dois dias, sendo um deles obrigatoriamente o domingo.

Cláusula 79.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
25 de Abril;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade ou nos termos dos usos locais.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 80.^a

Garantia de retribuição

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados obrigatórios, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

Cláusula 81.^a

Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para a determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, e estes períodos inferiores têm consequências jurídicas iguais às faltas previstas na cláusula 85.^a

Cláusula 82.^a

Tipos de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

Cláusula 83.^a

Tipo de faltas

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, bem como de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de irmãos, outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos de legislação especial;

e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;

f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) Doação gratuita de sangue, durante meio dia ou um dia, uma vez por trimestre, consoante a doação se verifique dentro ou fora das instalações dos empregadores, respectivamente;

h) Exercício de funções de bombeiro voluntário ou de socorros a náufragos pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;

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

j) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do Código do Trabalho;

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

l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

4 — Nos casos previstos no n.º 1, a entidade patronal poderá exigir provas de veracidade dos factos alegados, as quais deverão, ser-lhes entregues num prazo máximo de cinco dias úteis sobre a sua ocorrência, sob pena de as faltas se transformarem em injustificadas.

Cláusula 84.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam a 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 protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea m) do n.º 2 da cláusula 83.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 85.^a

Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 86.^a

Faltas motivadas por razões climatéricas

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 26.^a

Cláusula 87.^a

Efeitos da faltas no direito a férias

1 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

2 — A redução do período de férias nos termos do número anterior não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 88.^a

Impedimento prolongado

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

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto nos números anteriores começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte à alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar

preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador;
- e) Reforma do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 90.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre ilícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações deste capítulo.

2 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 91.^a

Cessação do contrato por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 92.^a

Cessaçã do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido quer o contrato tenha prazo ou não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 63.^a

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

Cláusula 93.^a

Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação de conflitos com outros trabalhadores da empresa ou terceiros, dentro das instalações da mesma, por palavras, actos ou omissões;

d) Desinteresse reiterado e notório pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes patrimoniais sérios da empresa;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho em número de 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano civil;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente ao mesmo órgão, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e prática de qualquer crime previsto e punido pelo Código Penal em vigor à data da ocorrência do facto;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais de produtividade;

m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;

n) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato;

o) Concorrência com a entidade patronal, nomeadamente através de actividade prestada noutra empresa;

p) Condenação em pena maior transitada em julgado.

Cláusula 94.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 92.^a, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 96.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 95.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;

g) Conduta intencional da entidade patronal, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 96.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b), c), d), e), f) e g) da cláusula 95.^a terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 97.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de 60 dias.

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o pré-aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso, pagará à outra parte, ou estar poder-se-á cobrar através de quaisquer créditos do trabalhador na empresa, um montante igual ao da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta.

CAPÍTULO XII

Formação profissionalCláusula 98.^a**Princípios gerais**

1 — É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa.

2 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

3 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento de toda a legislação sobre formação profissional.

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalhoCláusula 99.^a**Direitos específicos das mulheres
trabalhadoras — Maternidade**

1 — A licença de maternidade/paternidade é de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados no período imediatamente anterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, por cada filho, o período de licença referido no n.º 1, é acrescido de 30 dias.

3 — A licença referida no número anterior a seguir ao parto pode ser gozada total ou parcialmente pelo homem ou mulher.

4 — No caso de internamento hospitalar ou de doença da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, a licença suspende-se a pedido do progenitor que esteja no gozo daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, 45 dias de licença pela mulher.

6 — Em caso de aborto espontâneo a mulher tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

7 — A trabalhadora poderá optar por uma licença de maternidade de 150 dias, 120 dos quais necessariamente a seguir ao parto, devendo informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença de maternidade por que opta.

Cláusula 100.^a**Licença de paternidade**

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o homem tem direito à licença por paternidade nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mulher/mãe;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta do homem e mulher.

3 — A licença referida no número anterior a seguir ao parto pode ser gozada total ou parcialmente pela mãe ou pelo pai.

4 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 101.^a**Licença parental**

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até 12 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

a) A licença parental de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências, seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior, de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores, depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença, ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que reguladas em convenção colectiva.

Cláusula 102.^a**Direitos específicos da gravidez**

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente, férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher tem direito:

a) Sempre que o requeira ser dispensada da prestação de trabalho suplementar, feriados ou descanso semanal;

b) A faltar justificadamente para idas ao médico ou para outras actividades inadiáveis relacionadas com a gravidez;

c) A ser transferida durante a gravidez a seu pedido ou por prescrição médica para posto de trabalho que não a prejudique a sua saúde ou do feto, nomeadamente, por razões que impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

d) Se as medidas referidas nas alíneas não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos, nos termos legais.

2 — Até 1 ano de idade do(a) filho(a), a mãe tem direito a duas horas diárias retribuídas para amamentação, podendo utilizar a trabalhadora, tal direito no início ou no fim do período normal de trabalho, devendo a situação ser confirmada por escrito.

3 — Até 1 ano de idade, tem o pai ou mãe direito a horas diárias retribuídas, no início ou no fim do período de trabalho, para aleitação do filho(a), devendo confirmar por escrito a referida situação.

Cláusula 103.^a

Proibição do despedimento

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida, sem que previamente tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora mulher grávida, puérpera ou lactante, sem justa causa, pagar-lhe-á a título de indemnização o triplo da indemnização a que tenha direito sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

Cláusula 104.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

É aplicável aos trabalhadores-estudantes o regime jurídico estabelecido na lei geral.

Cláusula 105.^a

Trabalho de menores

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrarem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos, ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica, pelo menos uma vez por ano.

2 — A empresa deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

Cláusula 106.^a

Número de cabeças de gado do tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino

O número de cabeças de gado a cargo do tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino é estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, tendo em conta a dimensão da propriedade ou exploração, o relevo e os usos e costumes da região.

Cláusula 107.^a

Trabalhadores de estufas

1 — O trabalhador de estufas tem direito a interromper o trabalho para intervalos ao ar livre estabelecidos de

comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, na preservação do direito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os intervalos referidos no número anterior, terão a duração total de vinte minutos, poderão ser gozados ao meio de cada período normal de trabalho (manhã ou tarde) num único intervalo, e contarão como tempo efectivo de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Substituição

Cláusula 108.^a

Substituição do presente IRCT

1 — A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária e disposições finais

Cláusula 109.^a

Constituição

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

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

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

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

Cláusula 110.^a

Competências

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto neste contrato;
- b) Integrar lacunas neste contrato;
- c) Proceder à criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções;
- d) Solicitar, a pedido de quaisquer das partes nela representadas, a participação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho nos termos da lei;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocatória da reunião.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar

a respectiva integração num dos níveis de remuneração dos anexos II e III para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

Cláusula 111.^a

Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes representadas e só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros efectivos representantes de qualquer parte.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos desta convenção.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções a que respeita a decisão da comissão paritária.

Cláusula 112.^a

Disposição transitória

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos, salvo na parte em que aqueles consagram direitos ou regalias mais favoráveis.

Cláusula 113.^a

Regimes mais favoráveis

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

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adegaireiro. — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

Agente técnico agrícola. — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

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

Ajuda de guardador, ajuda de tratador de gado ou campino. — É o trabalhador que auxilia o guardador ou tratador de gado na sua guarda e alimentação e na limpeza dos animais e das instalações.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura, vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e descarga.

Alimentadora de debulhadora ou prensa fixa. — É o trabalhador que executa o trabalho de introdução de cereais na debulhadora ou de palha para prensar na prensa.

Arrozeiro. — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

Assistente administrativo. — Executa tarefas relacionadas com o expediente que da empresa, de acordo com procedimentos estabelecido, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorando, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Auxiliar de veterinário. — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

Biólogo. — É o trabalhador licenciado que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética e microbiologia, especialmente nos campos da medicina pecuária e agricultura.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caldeireiro. — É o trabalhador que, na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira ou vinícola, executa as tarefas necessárias à sua feitura desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcione apenas na época de campanha.

Capataz agrícola. — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar por um determinado número de trabalhadores agrícolas e executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Carreiro ou almocreve. — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e suas instalações.

Caseiro. — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas,

e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

Chefe de oficina (apoio e manutenção). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na área oficial.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos ou actividades afins.

Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos. — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontrem em estábulos.

Contabilista/técnico oficial de contas. — 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 de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de 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. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a impostos sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá que estar inscrito nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Director-geral. — É o trabalhador que define e fomenta a política da empresa, cuja actividade planeia e dirige, com a colaboração dos directores de serviço e outros quadros superiores, de acordo com os poderes que lhe são delegados.

Director de serviços. — É o trabalhador que planeia, supervisiona, coordena e controla todas as actividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as directrizes emanadas pelo director-geral, administrador ou delegados.

Empador ou armador de vinha. — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, aplicando-as.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que executa a movimentação de materiais e produtos podendo utilizar e conduzir máquinas e aparelhos específicos de elevação e transporte.

Encarregado (apoio e manutenção). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na respectiva área profissional.

Encarregado de exploração agrícola. — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração.

Encarregado de sector. — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

Engenheiro agrónomo. — É o trabalhador licenciado que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos e aplica os conhecimentos científicos à agricultura e pecuária.

Engenheiro agrícola (produção vegetal). — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnica e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola na produção vegetal.

Engenheiro agrícola (produção animal). — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola na produção animal.

Engenheiro técnico agrário. — É o trabalhador licenciado que desenvolve técnicas e orienta a sua aplicação na área da correcção de solos e construções relacionadas com a exploração agro-pecuária e de mecanização da actividade agrícola.

Espalhador de química. — É o trabalhador que executa trabalho de química, utilizando, quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço directo do trabalhador.

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalhos especializados na enxertia.

Feitor. — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária e silvícola, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

Fiel de armazém agrícola. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios agrícolas em instalações ou locais reservados para o efeito.

Gadanhador. — É o trabalhador que executa trabalhos de gado no corte de cereais, feno, ervas e plantas forrageiras, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

Guardador, tratador de gado ou campino. — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante manejo do gado, quer seja em manda, rebanho ou vara, quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

Guarda de portas de água. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar dos canais.

Jardineiro. — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite para fins comerciais.

Lagareiro ou mestre lagareiro. — É o trabalhador responsável pelo fabrico do azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

Limpador de árvores ou esgalhador. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente no corte de ramos ou arbustos, operação que visa a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

Médico veterinário. — É o trabalhador licenciado que efectua estudos sobre conceitos e métodos, aperfeiçoa-os e desenvolve-os ou aplica os conhecimentos científicos no âmbito da medicina veterinária.

Motosserrista. — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras e no abate de árvores.

Motorista. — É o trabalhador que possuindo licença de condução, conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Oficial de carpintaria. — É o trabalhador que efectua trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Oficial de construção civil. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos e executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadras e outros instrumentos, utilizar ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquemas, desenhado, interpreta o desenho.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial metalúrgico. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores, bem como toda a gama de alfaías agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operador de computador. — Opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução de programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação; acciona e vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; corrige os possíveis erros detectados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas; classifica, cataloga e mantém actualizado os suportes de informática, fornecendo-os, sempre que necessário, à exploração.

Operador de inseminação artificial. — É o trabalhador que procede à inseminação artificial de animais utilizando técnicas adequadas tendo em vista a reprodução e o melhoramento dos efectivos pecuários.

Operador de linha de engarrafamento. — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, azeites, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros produtos líquidos, utilizando os processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolhagem, triagem e embalagem.

Operador de linha de produção. — É o trabalhador que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção, com ou sem extrusora.

Operador de máquinas de elevação e transporte. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

Operador de máquinas industriais. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de máquinas industriais escavadoras ou de terraplanagem.

Operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Ordenhador. — É o trabalhador especializado em ordenha, quer mecânica, quer manual.

Podador. — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

Praticante de operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores.

Prático apícola. — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

Prático piscícola. — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

Queijeiro. — É o trabalhador que, com conhecimentos práticos, fabrica o queijo em empresas de características agro-pecuárias e que cuida da higiene e limpeza de todos os utensílios conducentes ao seu fabrico.

Resineiro. — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

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

Técnico administrativo. — Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento da mesma; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social e requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes, elabora petições e efectua os preparos a fim de que as acções sigam os trâmites legais.

Técnico de aquicultura. — É o trabalhador que executa as actividades necessárias à operação e manutenção, de uma unidade agrícola de peixes, moluscos, crustáceos e algas em meios aquáticos.

Técnico de computador. — Ocupa-se da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de produção agrícola. — É o trabalhador qualificado que coordena, organiza e executa as actividades de uma exploração agrícola, assegurando a quantidade e qualidade da produção, a saúde e segurança no trabalho, a preservação do meio ambiente e a segurança alimentar dos consumidores.

Técnico de contabilidade. — Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Técnico de jardinagem e espaços verdes. — É o trabalhador qualificado que coordena, organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projecto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de protecção do ambiente.

Técnico de gestão agrícola. — É o trabalhador que planeia a execução das operações tecnológicas das diversas actividades agrícolas; orienta as tarefas inerentes à produção vegetal e animal; demonstra, de forma correcta, a realização das operações tecnológicas do sector agro-pecuário; utiliza os factores de produção, de modo a atingir os objectivos da empresa; prepara, para a comercialização, os diferentes produtos agrícolas; fomenta o espírito associativo e aplica os princípios correctos de gestão agrícola.

Técnico de gestão equina. — É o trabalhador que domina perfeitamente os princípios que são as bases fundamentais da doutrina equestre; conhece e utiliza correctamente, em toda a sua extensão, as bases psicológicas do ensino do cavalo.

Técnico de secretariado. — Executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas

de reuniões, prepara processos compilando a informação e documentação necessárias, atende telefonemas, recebe visitantes, contacta clientes, preenche impressos, envia documentos através de correio, fax e correio electrónico e organiza e mantém diversos ficheiros e *dossiers*, organiza a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectua marcações.

Técnico de turismo ambiental e rural. — É o trabalhador que coordena e dirige as actividades de uma exploração turística em ambiente rural.

Técnico florestal. — É o trabalhador que intervém no domínio da actividade florestal pela produção, valorização e comercialização de bens e serviços. Organiza e dirige as tarefas e operações que decorrem da actividade florestal controlando as técnicas a aplicar e procede à análise de resultados obtidos; procede a acções de vulgarização e assistência técnica promovendo o desenvolvimento regional e a melhoria das condições de vida de acordo com as potencialidades e programas de desenvolvimento florestal; sensibiliza as populações para o associativismo e para a protecção e conservação dos recursos naturais.

Técnico do processamento e controlo de qualidade. — É o trabalhador que coordena, organiza e executa as operações relativas ao processamento dos produtos alimentares, aplicando as técnicas e métodos analíticos e estatísticos no controlo total da qualidade dos géneros alimentícios frescos e transformados, sob os aspectos sensorial, higieno-sanitário, nutricional e legal.

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tirador de cortiça de falca ou bóia. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça de falca ou bóia.

Tirador de cortiça amadia e empilhador. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia e ao seu empilhamento.

Tosquiador. — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensacagem e armazenamento.

Trabalhador de adega. — É o trabalhador que durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, ao fabrico e ao envasilhamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

Trabalhador agrícola. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais e que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de árvores e de plantas, etc.

Trabalhador cunícola. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

Trabalhador cunícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as dos nascimentos das crias.

Trabalhador de descasque de madeiras. — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

Trabalhador de estufas. — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

Trabalhador de estufas qualificado. — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamento fitossanitários em plantas ou sementeiras em viveiros ou em estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros.

Trabalhador frutícola. — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e o seu armazenamento em instalações apropriadas ou em frigoríficos.

Trabalhador horto-florícola ou hortelão. — É o trabalhador que, sem qualquer especialização, executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de fruta, outros produtos hortícolas e de flores.

Trabalhador de lagar. — É o trabalhador que durante a campanha da azeitona, dentro do lagar do azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração, sob a direcção do mestre.

Trabalhador de salinas. — É o trabalhador que procede ao ajustamento do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito o rodo.

Trabalhador de valagem. — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de trabalhos de valagem.

Vendedor. — É o trabalhador que fora do estabelecimento promove e procede à venda de mercadorias.

ANEXO II

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (prod. vegetal) Engenheiro agrícola (prod. animal) Médico veterinário Engenheiro técnico agrário Director-geral	907
2	Director de serviços Contabilista/técnico oficial de contas	855
3	Técnico de aquicultura Técnico de produção agrária Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de turismo ambiental e rural Técnico florestal Técnico de processamento e controlo de qualidade Agente técnico agrícola	722
4	Técnico de contabilidade Chefe de oficina (apoio e manutenção) Chefe de secção	712

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
5	Técnico administrativo Técnico de secretariado Operador de inseminação artificial Secretário(a) de direcção	664
6	Encarregado (apoio e manutenção) Técnico de computador	643
7	Caixa Assistente administrativo Oficial electricista Oficial metalúrgico Oficial de carpintaria Operador de computador	570
8	Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	530
9	Motorista Oficial de construção civil	524
10	Adegueiro Arrozeiro Auxiliar de veterinário Caldeireiro Capataz agrícola Caseiro Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Lagareiro ou mestre lagareiro Operador de máquinas industriais Operador de máquinas de elevação e transporte Operador da linha de engarrafamento Operador de linha de produção Tirador de cortiça amadia e empilhador Empregado de armazém	519
11	Fiel de armazém agrícola Operador de máquinas agrícolas Resineiro Tosquiador Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado Podador Telefonista	508
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa ... Ajudante de motorista Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos ... Empador ou armador de vinha Esgalhador ou limpador de árvores Espalhador de química Gadanhador Guarda de portas de água Guardador, tratador de gado ou campino Limpador de árvores ou esgalhador Motosserrista Ordenhador Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Queijeiro Tirador de cortiça de falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de estufas Trabalhador de lagar Trabalhador de salinas Trabalhador de valagem	490

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
13	Ajudante de tratador, ajudante de guardador de gado ou de campino Carreiro ou almocreve Trabalhador hortifrutícola ou hortelão Trabalhador frutícola Trabalhador cunícola Trabalhador agrícola	481

Lisboa, 31 de Março de 2010.

Pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal:

João Pedro Gorjão Cyrillo Machado, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação. Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 1 de Junho de 2010. — A Direcção Nacional:
Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.

Declaração

A Confederação dos Agricultores de Portugal declara que se encontra a representar as seguintes organizações de agricultores suas associadas:

AACA — Associação de Agricultores do Concelho de Arouca;

AAPIM — Associação de Agricultores para Protecção Integrada de Frutos de Montanha;

AAPM — Associação dos Agricultores do Planalto Mirandês;

AARA — Associação de Agricultores da Região de Aveiro;

AATBAT — Associação dos Agricultores das Terras do Barroso e Alto Tâmega;

AAVV — Associação de Produtores Agrícolas do Vale Varosa;

ACOS — Associação de Criadores de Ovinos do Sul;

ACRIALMEIDA — Associação de Criadores de Ruminantes do Concelho de Almeida;

ACRIBAIMAR — Associação de Criadores de Gado Baião/Marco;

ACRIGA — Associação de Criadores de Gado e Agricultores;

ACRIGUARDA — Associação de Criadores de Ruminantes do Concelho da Guarda;

ACRIPINHAL — Associação de Criadores de Ruminantes do Pinhal;

ACRISABUGAL — Associação de Criadores de Ruminantes e Produtores Florestais do Concelho do Sabugal;

ADS Bragança — Associação de Criadores de Gado de Bragança — Agrupamento de Defesa Sanitária;

ADS de Monte Real — Associação de Defesa Sanitária das Freguesias de Monte Real, Carvide, Coimbrão, Vieira de Leiria e Monte Redondo;

ADS Torre de Moncorvo — Agrupamento de Defesa Sanitária de Torre de Moncorvo;

ADS Vila Flor — Agrupamento de Defesa Sanitária dos Concelhos de Carrizosa de Ansiães e Vila Flor;

AFA — Associação de Fruticultores do Concelho de Armamar;

AFLOBEI — Associação de Produtores Florestais da Beira Interior;

AFLOPS — Associação de Produtores Florestais da Península de Setúbal;

AFT — Associação dos Produtores Florestais de Tábua;

AFUVOPA — Associação dos Fruticultores, Viticultores e Olivicultores do Planalto de Ansiães;

AGRESTA — Associação dos Agricultores Minho;

AGROBIO — Associação Portuguesa de Agricultura Biológica;

AIDA — Associação Interprofissional para Desenvolvimento de Produção e Valorização da Alfarroba;

AJABI — Associação de Jovens Agricultores da Beira Interior;

AJAVS — Associação dos Jovens Agricultores do Vale do Sousa;

ANA — Associação Norte Agrícola;

ANCABRA — Associação Nacional de Criadores de Cabra Bravia;

ANCCRAL — Associação Nacional dos Criadores de Caprinos da Raça Algarvia;

ANCOSE — Associação Nacional de Criadores de Ovinos da Serra da Estrela;

ANCRA — Associação Nacional dos Criadores da Raça Arouquesa;

ANCRAS — Associação Nacional dos Caprinicultores da Raça Serrana;

ANPOC — Associação Nacional de Produtores de Cereais;

ANPROBE — Associação Nacional dos Produtores de Beterraba;

ANPROMIS — Associação Nacional dos Produtores de Milho e Sorgo;

ANSUB — Associação de Produtores Florestais do Vale do Sado;

AOP — Associação de Orizicultores de Portugal;

AOTAD — Associação dos Olivicultores de Trás-os-Montes e Alto Douro;

APABI — Associação de Produtores de Azeite da Beira Interior;

APATA — Associação de Produtores Agrícolas Tradicionais e Ambientais;

APCDOPSL — Associação de Produtores de Castanha de Denominação de Origem Protegida de Soutos da Lapa;

APCRS — Associação Portuguesa de Caprinicultores de Raça Serpentina;

APFRA — Associação dos Produtores Florestais da Região de Alcobaça;

APIDÃO — Associação de Produção Integrada do Dão;

APLOF — Associação de Produtores de Leite do Concelho de Oliveira de Frades;

APPITAD — Associação de Produtores em Protecção Integrada de Trás-os-Montes e Alto Douro;

APPIZÊZERE — Associação de Produção e Protecção Integrada do Zêzere;

APROCED — Associação de Produtores de Cereja do Douro;

APSL — Associação Portuguesa de Criadores do Cavalinho Puro Sangue Lusitano;

AGRI — Associação de Agricultores e Agro-Industriais;

ARABBI — Associação Regional de Agricultores Biológicos da Beira Interior;

ARATM — Associação Regional dos Agricultores das Terras de Montenegro;

ARCOLSA — Associação Regional dos Criadores de Ovinos Leiteiros da Serra da Arrábida;

ASCAL — Associação dos Criadores de Gado do Alentejo;

ASPAFLOAL — Associação de Produtores Florestais do Barlavento Algarvio;

Associação Agro -Pecuária Vale de Besteiros;

Associação de Agricultores de Alcácer do Sal;

Associação de Agricultores de Ribeira Teja e Vale do Côa;

Associação de Agricultores do Concelho de Vila do Conde;

Associação de Agricultores do Vale de Vilariga;

Associação de Criadores de Bovinos Mertolengos;

Associação de Criadores de Gado Bovino da Beira Alta;

Associação de Jovens Agricultores do Nordeste Transmontano — AJANUS;

Associação dos Agricultores do Concelho de São Brás de Alportel;

Associação dos Agricultores dos Concelhos de Palmela e do Montijo;

Associação e Centro de Gestão dos Produtores de Leite do Planalto Mirandês;

Associação Florestal de Ribeira de Pena;

Associação Portuguesa de Criadores de Bovinos da Raça Charoleira;

Associação Portuguesa de Criadores de Toiros de Lide;

AVITRA — Associação dos Viticultores Transmontanos;

BADANA — Associação Nacional de Criadores de Ovinos da Raça Churra Badana;

BIORAIA — Associação de Produtores Biológicos da Raia;

BOVISUL — Associação de Bovinicultura do Sul;

CAGEST — Centro Agrícola de Gestão;

CAULE — Associação Florestal da Beira Serra;

CELFLOR — Associação de Produtores Florestais;

Centro de Gestão Agrário do Cima Corgo;

Centro de Gestão Agrícola de Valpaços;

Centro de Gestão da Empresa Agrícola (CGEA) Douro Norte;

Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Baixo Corgo;

Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua;

Centro de Gestão da Empresa Agrícola entre Douro e Côa;

Centro de Gestão de Empresa Agrícola do Barroso;

Centro de Gestão Empresa Agrícola do Marão;

CGEA Vimiosense — Centro de Gestão da Empresa Agrícola Vimiosense;

CGRDI — Centro de Gestão Rural Douro Internacional;

FAPOC — Federação das Associações Portuguesas de Ovinicultores e Caprinicultores;

FATA — Federação da Agricultura de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Federação Agrícola dos Açores;

FEPABO — Federação Portuguesa das Associações de Bovinicultores;

FNAP — Federação Nacional dos Apicultores de Portugal;

FNOP — Federação Nacional das Organizações de Produtores Frutas e Hortícolas;

GESTAVE — Associação de Gestão Agrícola do Alto Ave;

HORPOZIM — Associação dos Horticultores da Póvoa de Varzim;

LEICAR — Associação dos Produtores de Leite e Carne da Póvoa de Varzim;

Mútua de Basto — Associação Mútua de Seguro de Gado;

OLIVISICO — Associação de Olivicultores da ADSICO;

OPP de Vinhais — Organização de Produtores Pecuários para a Defesa Sanitária do Concelho de Vinhais;

OVIBEIRA — Associação de Produtores de Ovinos do Sul da Beira;

SILVIDOURO — Associação Agro-Florestal;

Terras do Minho — Associação de Desenvolvimento Rural e Agrícola;

UNAC — União da Floresta Mediterrânica;

União dos Agrupamentos de Defesa Sanitária do Ribatejo e Oeste;

VESSADAS — Associação para o Desenvolvimento Agrícola e Rural das Terras de Coura;

VINISICO — Associação de Vitivinicultores da ADSICO;

VITICERT — Associação Nacional de Viveiristas Vitícolas Produtores de Material Certificado;

Viver Serra — Associação para a Protecção e Desenvolvimento das Serras do Barlavento Algarvio.

Lisboa, 18 de Maio de 2010. — O Presidente, *João Cyrillo Machado*. — O Secretário-Geral, *Luís Correia Mira*.

Depositado em 4 de Junho de 2010, a fl. 82 do livro n.º 11, com o n.º 124/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Sardoal e Mação e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Al-
teração salarial e outras.**

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se, no distrito de Santarém, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, cinegética e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas nos anexos I e II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica.

2 — O número de trabalhadores e de empresas abrangidos é cerca de 1400 e de 320, respectivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 —
2 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2010 e serão revistas anualmente.
3 —

Cláusula 32.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de € 8,50 cada uma.

2 —
3 —

Cláusula 33.ª

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de € 1,75 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 —

Cláusula 34.ª

Dedução das remunerações mínimas

1 —
2 — Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar respectivamente:

a) Por habitação, até € 18,80 por mês;
b) Por horta, até € 0,06 por metro quadrado por ano;
c) Por água doméstica, até € 1,80 por mês;
d)

3 —
4 —

Cláusula 43.ª

Subsídio de capatazaria

1 — O trabalhador que exercer funções que se compreendem no conteúdo funcional da anterior categoria de capataz tem direito a um subsídio mensal no valor de € 29,50 pelo exercício de funções de chefia.

2 —
3 —

Cláusula 50.ª

Direito dos trabalhadores nas pequenas deslocações

a)
b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 9,50 para almoço, jantar ou ceia, e até ao valor de € 3,10, para o pequeno-almoço.

ANEXO III

Grelha salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Técnico superior.	645
2	Técnico.	575
3	Operador especializado.	535
4	Operador qualificado.	490
5	Operador.	481

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)

Níveis	Salário/hora	Salário/dia	Proporcionais/dia de férias e subsídios de férias e de Natal	Salário/dia a receber com proporcionais
1				
2				
3	3,09	24,69	6,17	30,87
4	2,83	22,62	5,66	28,27
5	2,78	22,20	5,55	27,75

Lisboa, 20 de Abril de 2010.

Pela Associação dos Agricultores dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

Joaquim Augusto Palhoto Pais de Azevedo, mandatário.
Pedro Miguel Grosso Dias, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação do seguinte sindicato:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação. Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 27 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes*.

Declaração

A 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;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 19 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química,

Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 26 de Abril de 2010. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas*.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 22 de Abril de 2010. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 4 de Junho de 2010, a fl. 82 do livro n.º 11, com o n.º 125/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27.917 — Indústria de Bebidas não Alcoólicas e Águas Minero-Medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — Estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 2009.

2 — O presente CCT abrange 39 empresas a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevivência sujeita ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2010. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 2010.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Dotações mínimas

.....

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou chefe de serviços onde haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de serviços onde haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos.

3 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou guarda-livros num escritório com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

4 — É obrigatória a existência de um técnico administrativo nos escritórios até quatro trabalhadores, um assistente administrativo de 1.^a nos escritórios até três trabalhadores e um assistente administrativo de 2.^a nos escritórios até dois trabalhadores.

5 — O número total de estagiários não poderá ser superior a 25 % do assistente administrativo ou a um, no caso de o número de assistentes administrativos ser inferior a quatro.

.....

Cláusula 10.^a

Acesso

.....

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — Os assistentes administrativos de 2.^a ascenderão a assistente administrativo de 1.^a logo que completem dois anos de permanência naquela categoria. Os assistentes administrativos de 2.^a, logo que completem três anos de permanência nesta categoria, ascenderão a assistente administrativo de 1.^a

2 — Os estagiários, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a assistente administrativo de 2.^a

3 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos e porteiros. Os paquetes, telefonistas, contínuos, porteiros ou guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para trabalhadores de escritório, serão promovidos a uma das categorias do anexo I, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

.....

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário especial de trabalho

1 a 9 —

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 24,70.

11 —

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 44,30, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 —

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 48.^a

Princípio geral

1 a 5 —

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 28,40. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.^a

Princípios gerais

1 a 9 —

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,25;
Almoço ou jantar — € 9,85;
Alojamento e pequeno-almoço — € 29;
Diária completa — € 44,40.

.....

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1 a 3 —

4 — Para efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será € 3,16 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
0	Adjunto/assessor de administração/gerência Director-geral	1 278
1	Director	1 207,50
2	Adjunto/assessor de direcção	1 090,50
	Profissional de engenharia do grau 3...	
	Analista de sistemas	
	Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril	

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
3	Chefe de departamento, de divisão ou serviço	978,50
	Chefe de vendas	
	Contabilista/técnico oficial de contas ...	
	Profissional de engenharia do grau 2...	
	Tesoureiro	
4	Ajudante de encarregado fabril	816
	Analista principal	
	Chefe de manutenção	
	Chefe de produto ou grupo de produtos	
	Chefe de publicidade	
	Chefe de secção	
	Chefe ou encarregado de produção ...	
	Encarregado geral de armazém	
	Profissional de engenharia do grau 1-B	
	Programador	
	Técnico de organização	
5	Ajudante de encarregado de produção ...	677,50
	Desenhador projectista	
	Guarda-livros	
	Inspector de vendas	
	Operador de sistemas	
	Profissional de engenharia do grau 1-A	
	Técnico de serviço social	
6	Encarregado	625
	Secretário de direcção	
	Técnico administrativo	
	Técnico de electrónica	
7	Analista de 1. ^a	582
	Chefe de equipa	
	Chefe de linha	
	Chefe de sala de processo	
	Técnico de equipamento de venda	
8	Afinador de máquinas de 1. ^a	560,50
	Analista de 2. ^a	
	Assistente administrativo de 1. ^a	
	Caixa	
	Caixeiro	
	Canalizador de 1. ^a	
	Cozinheiro de 1. ^a	
	Desenhador	
	Distribuidor	
	Educador de infância	
	Fiel de armazém	
	Fogueiro de 1. ^a	
	Informático	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	
	Motorista de pesados	
	Motorista-vendedor-distribuidor	
	Oficial electricista	
	Operador de máquinas de contabilidade	
	Preparador de extractos, concentrados e sumos	
	Promotor de vendas	
	Prospector de vendas	
	Serralheiro civil de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
	Técnico auxiliar de electrónica	
	Torneiro mecânico	
	Vendedor	
	Afinador de máquinas de 2. ^a	
	Ajudante de chefe de linha	
	Analista de 3. ^a	
	Apontador	
	Assistente administrativo de 2. ^a	
	Canalizador de 2. ^a	

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
9	Carpinteiro de limpos de 1. ^a Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1. ^a Chefe de pessoal de apoio Cobrador Conferente Cozinheiro de 2. ^a Demonstrador/repositor Fogoeiro de 2. ^a Lubrificador de 1. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Montador de publicidade Motorista de ligeiros Operador de máquinas de elevação e transporte Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Recepcionista Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Técnico de electrónica estagiário	526,50
10	Ajudante de electricista Ajudante de motorista Ajudante de motorista-vendedor-distribuidor Ajudante de técnico de equipamento de venda Analista estagiário Carpinteiro de limpos de 2. ^a Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2. ^a Controlador de produção Empregado de balcão Lubrificador de 2. ^a Lubrificador de veículos automóveis... Operador de linha de produção de 1. ^a ... Operador de tratamento de águas..... Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Preparador de xaropes Telefonista	508,50
11	Auxiliar de armazém Ajudante de fogoeiro Auxiliar de laboratório Auxiliar de publicidade Caixeiro-ajudante Contínuo Costureiro Empregado de refeitório Estagiário Operador de linhas de produção de 2. ^a ... Operário não especializado ou servente Porteiro ou guarda Pré-oficial electricista Servente da construção civil Servente de viaturas de carga	488
12	Auxiliar de produção Ajudante de costureiro Jardineiro	477
13	Servente de limpeza.....	476
14	Aprendiz Paquete Praticante	475

Lisboa, 12 de Maio de 2010.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Fernando Campos Guerra, mandatário.

Pela FETRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Fernando Campos Guerra, mandatário.

Pela FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Fernando Campos Guerra, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Fernando Campos Guerra, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 18 de Maio de 2010. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.

Declaração

A 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;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 19 de Maio de 2010. — A Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCEs:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

SITAM — Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

18 de Maio de 2010.

Depositado em 2 de Junho de 2010, a fl. 81 do livro n.º 11, com o n.º 117/10, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FETES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27.917 — Indústria de Bebidas não Alcoólicas e Águas Minero-Medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — Estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009.

2 — O presente CCT abrange 39 empresas a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos,

ficando a respectiva denúncia e sobrevivência sujeita ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2010. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 2010.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 9.ª

Dotações mínimas

.....

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou chefe de serviços onde haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de serviços onde haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos.

3 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou guarda-livros num escritório com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

4 — É obrigatória a existência de um técnico administrativo nos escritórios até quatro trabalhadores, um assistente administrativo de 1.ª nos escritórios até três trabalhadores e um assistente administrativo de 2.ª nos escritórios até dois trabalhadores.

5 — O número total de estagiários não poderá ser superior a 25 % do assistente administrativo ou a um, no caso de o número de assistentes administrativos ser inferior a quatro.

.....

Cláusula 10.ª

Acesso

.....

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — Os assistentes administrativos de 2.ª ascenderão a assistente administrativo de 1.ª logo que completem dois anos de permanência naquela categoria. Os assistentes administrativos de 2.ª, logo que completem três anos de permanência nesta categoria, ascenderão a assistente administrativo de 1.ª.

2 — Os estagiários, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a assistente administrativo de 2.ª.

3 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos e porteiros. Os paquetes, telefonistas, contínuos, porteiros ou guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para trabalhadores de escritório, serão promovidos a uma das categorias do anexo I, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

.....

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário especial de trabalho

- 1 a 9 —
 10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 24,70.
 11 —

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 44,30, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 —

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 48.^a

Princípio geral

1 a 5 —

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 28,40. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.^a

Princípios gerais

1 a 9 —

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,25;
 Almoço ou jantar — € 9,85;
 Alojamento e pequeno-almoço — € 29;
 Diária completa — € 44,40.

.....

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1 a 3 —

4 — Para efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será € 3,16 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
0	Adjunto/assessor de administração/gerência Director-geral	1 278
1	Director	1 207,50
2	Profissional de engenharia do grau 4. . .	
3	Adjunto/assessor de direcção	1 090,50
4	Profissional de engenharia do grau 3. . .	
5	Analista de sistemas	
6	Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril	
7	Chefe de departamento, de divisão ou serviço	
8	Chefe de vendas	978,50
9	Contabilista/técnico oficial de contas . . .	
10	Profissional de engenharia do grau 2. . .	
11	Tesoureiro	
12	Ajudante de encarregado fabril	
13	Analista principal	
14	Chefe de manutenção	
15	Chefe de produto ou grupo de produtos	
16	Chefe de publicidade	
17	Chefe de secção	816
18	Chefe ou encarregado de produção . . .	
19	Encarregado geral de armazém	
20	Profissional de engenharia do grau 1-B	
21	Programador	
22	Técnico de organização	
23	Ajudante de encarregado de produção . . .	
24	Desenhador projectista	
25	Guarda-livros	677,50
26	Inspector de vendas	
27	Operador de sistemas	
28	Profissional de engenharia do grau 1-A	
29	Técnico de serviço social	
30	Encarregado	
31	Secretário de direcção	625
32	Técnico administrativo	
33	Técnico de electrónica	
34	Analista de 1. ^a	
35	Chefe de equipa	582
36	Chefe de linha	
37	Chefe de sala de processo	
38	Técnico de equipamento de venda. . . .	
39	Afinador de máquinas de 1. ^a	
40	Analista de 2. ^a	
41	Assistente administrativo de 1. ^a	
42	Caixa	
43	Caixeiro	
44	Canalizador de 1. ^a	
45	Cozinheiro de 1. ^a	
46	Desenhador	
47	Distribuidor	
48	Educador de infância	
49	Fiel de armazém	

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
8	Fogueiro de 1. ^a Informático Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de pesados Motorista-vendedor-distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade Preparador de extractos, concentrados e sumos Promotor de vendas Prospector de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Técnico auxiliar de electrónica Torneiro mecânico Vendedor	560,50
9	Afinador de máquinas de 2. ^a Ajudante de chefe de linha Analista de 3. ^a Apontador Assistente administrativo de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de limpos de 1. ^a Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1. ^a Chefe de pessoal de apoio Cobrador Conferente Cozinheiro de 2. ^a Demonstrador/repositor Fogueiro de 2. ^a Lubrificador de 1. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Montador de publicidade Motorista de ligeiros Operador de máquinas de elevação e trans- porte Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Recepcionista Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Técnico de electrónica estagiário	526,50
10	Ajudante de electricista Ajudante de motorista Ajudante de motorista-vendedor- -distribuidor Ajudante de técnico de equipamento de venda Analista estagiário Carpinteiro de limpos de 2. ^a Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2. ^a Controlador de produção Empregado de balcão Lubrificador de 2. ^a Lubrificador de veículos automóveis... Operador de linha de produção de 1. ^a ... Operador de tratamento de águas Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Preparador de xaropes Telefonista	508,50
11	Auxiliar de armazém Ajudante de fogueiro Auxiliar de laboratório Auxiliar de publicidade Caixeiro-ajudante Contínuo Costureiro Empregado de refeitório	488

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
	Estagiário Operador de linhas de produção de 2. ^a ... Operário não especializado ou servente Porteiro ou guarda Pré-oficial electricista Servente da construção civil Servente de viaturas de carga	
12	Auxiliar de produção Ajudante de costureiro Jardineiro	477
13	Servente de limpeza	476
14	Aprendiz Paquete Praticante	475

Lisboa, 12 de Maio de 2010.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigерantes e Sumos de Frutos:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT.

Lisboa, 27 de Maio de 2010. — Pelo Secretariado: *Vitor Hugo de Jesus Sequeira* — *Vitor Manuel Sousa Melo Boal*.

Depositado em 2 de Junho de 2010, a fl. 81 do livro n.º 11, com o registo n.º 118/10, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27.917 — Indústria de Bebidas não Alcoólicas e Águas Minero-Medicinais —, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — Estatística) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 2009.

2 — O presente CCT abrange 39 empresas a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevivência sujeita ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2010. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 2010.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Dotações mínimas

.....

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou chefe de serviços onde haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de serviços onde haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos.

3 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou guarda-livros num escritório com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

4 — É obrigatória a existência de um técnico administrativo nos escritórios até quatro trabalhadores, um assistente administrativo de 1.^a nos escritórios até três trabalhadores e um assistente administrativo de 2.^a nos escritórios até dois trabalhadores.

5 — O número total de estagiários não poderá ser superior a 25 % do assistente administrativo ou a um, no caso de o número de assistentes administrativos ser inferior a quatro.

.....

Cláusula 10.^a

Acesso

.....

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — Os assistentes administrativos de 2.^a ascenderão a assistente administrativo de 1.^a logo que completem dois anos de permanência naquela categoria. Os assistentes administrativos de 2.^a, logo que completem três anos de permanência nesta categoria, ascenderão a assistente administrativo de 1.^a

2 — Os estagiários, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a assistente administrativo de 2.^a

3 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos e porteiros. Os paquetes, telefonistas, contínuos, porteiros ou guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para trabalhadores de escritório, serão promovidos a uma das categorias do anexo I, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

.....

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Horário especial de trabalho

1 a 9 —

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de € 24,70.

11 —

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de € 44,30, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 —

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 48.^a

Princípio geral

1 a 5 —

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de € 28,40. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.^a

Princípios gerais

1 a 9 —

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,25;
Almoço ou jantar — € 9,85;
Alojamento e pequeno-almoço — € 29;
Diária completa — € 44,40.

.....

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 71.^a

Refeitórios

1 a 3 —

4 — Para efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será € 3,16 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

ANEXO II

Tabela salarial e enquadramento

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
0	Adjunto/assessor de administração/gerência Director-geral	1 278
1	Director	1 207,50
2	Adjunto/assessor de direcção	1 090,50
	Profissional de engenharia do grau 3...	

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
3	Analista de sistemas	978,50
	Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril	
	Chefe de departamento, de divisão ou serviço	
	Chefe de vendas	
	Contabilista/técnico oficial de contas ...	
	Profissional de engenharia do grau 2... Tesoureiro	
4	Ajudante de encarregado fabril	816
	Analista principal	
	Chefe de manutenção	
	Chefe de produto ou grupo de produtos	
	Chefe de publicidade	
	Chefe de secção	
	Chefe ou encarregado de produção	
	Encarregado geral de armazém	
	Profissional de engenharia do grau 1-B Programador	
	Técnico de organização	
5	Ajudante de encarregado de produção ...	677,50
	Desenhador projectista	
	Guarda-livros	
	Inspector de vendas	
	Operador de sistemas	
	Profissional de engenharia do grau 1-A Técnico de serviço social	
6	Encarregado	625
	Secretário de direcção	
	Técnico administrativo	
	Técnico de electrónica	
7	Analista de 1. ^a	582
	Chefe de equipa	
	Chefe de linha	
	Chefe de sala de processo	
	Técnico de equipamento de venda	
8	Afinador de máquinas de 1. ^a	560,50
	Analista de 2. ^a	
	Assistente administrativo de 1. ^a	
	Caixa	
	Caixeiro	
	Canalizador de 1. ^a	
	Cozinheiro de 1. ^a	
	Desenhador	
	Distribuidor	
	Educador de infância	
	Fiel de armazém	
	Fogueiro de 1. ^a	
	Informático	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	
	Motorista de pesados	
	Motorista-vendedor-distribuidor	
	Oficial electricista	
	Operador de máquinas de contabilidade	
	Preparador de extractos, concentrados e sumos	
	Promotor de vendas	
	Prospector de vendas	
	Serralheiro civil de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
	Técnico auxiliar de electrónica	
	Torneiro mecânico	
	Vendedor	

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
9	Afinador de máquinas de 2. ^a	526,50
	Ajudante de chefe de linha.	
	Analista de 3. ^a	
	Apontador	
	Assistente administrativo de 2. ^a	
	Canalizador de 2. ^a	
	Carpinteiro de limpos de 1. ^a	
	Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1. ^a	
	Chefe de pessoal de apoio	
	Cobrador	
	Conferente	
	Cozinheiro de 2. ^a	
	Demonstrador/repositor	
	Fogoeiro de 2. ^a	
	Lubrificador de 1. ^a	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	
	Montador de publicidade	
	Motorista de ligeiros	
	Operador de máquinas de elevação e transporte	
	Pedreiro de 1. ^a	
	Pintor de 1. ^a	
10	Recepcionista	508,50
	Serralheiro civil de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Técnico de electrónica estagiário.	
	Ajudante de electricista	
	Ajudante de motorista	
	Ajudante de motorista-vendedor-distribuidor	
	Ajudante de técnico de equipamento de venda	
	Analista estagiário	
	Carpinteiro de limpos de 2. ^a	
	Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2. ^a	
	Controlador de produção	
	Empregado de balcão	
	Lubrificador de 2. ^a	
	Lubrificador de veículos automóveis. . .	
11	Operador de linha de produção de 1. ^a . . .	488
	Operador de tratamento de águas.	
	Pedreiro de 2. ^a	
	Pintor de 2. ^a	
	Preparador de xaropes	
	Telefonista	
	Auxiliar de armazém	
	Ajudante de fogoeiro	
	Auxiliar de laboratório	
	Auxiliar de publicidade	
	Caixeiro-ajudante	
12	Contínuo	477
	Costureiro	
	Empregado de refeitório	
	Estagiário	
	Operador de linhas de produção de 2. ^a . . .	
	Operário não especializado ou servente	
	Porteiro ou guarda	
	Pré-oficial electricista	
	Servente da construção civil	
	Servente de viaturas de carga	
13	Auxiliar de produção	476
	Ajudante de costureiro	
14	Jardineiro	475
	Servente de limpeza	

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais
14	Aprendiz	475
	Paquete	
	Praticante	

Lisboa, 12 de Maio de 2010.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

Francisco Furtado de Mendonça, mandatário.

Pelo SNTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Maunel Faria, mandatário.

Depositado em 2 de Junho de 2010, a fl. 81 do livro n.º 11, com o registo n.º 119/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANIVC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outras.

Alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2009.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo aplica-se em todo o território nacional e obriga:

a) Todas as empresas que exerçam qualquer das actividades representadas pela ANIVC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção nela inscritas, a saber: confecção de vestuário em série ou por medida, masculino e feminino e de criança, exterior e interior (incluindo alfaiataria e modista, fatos, coletes, casacos, camisas, casaquinhos, toucas, vestidos, sobretudos, calças, gabardinas, blusões, robes, cintas e *soutiens*, blusas, pijamas, camisas de noite, gravatas, lenços, cuecas, fatos de banho, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários e forenses, fatos de trabalho,

batas, etc., guarda-roupas figurados, etc.), artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pêlo e de pano; roupas de casa e roupas diversas; estilistas, costureiras, bordadeiras e tricoteadeiras; todos os restantes tipos de confecção em tecido, malha, peles de abafio, peles sem pêlo, napas e sintéticos para homem, mulher e criança e veículos motorizados, automóveis e aeronaves; chapéus de pano e palha, bonés, boinas, flores e encerados; fatos desportivos, artigos desportivos, tendas de campismo, toldos e encerados para festas, veículos automóveis, aeronaves, etc.; bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar; todos os restantes tipos de confecção; outras actividades afins do sector de vestuário e confecção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados; outras actividades exercidas por todas as empresas ou instituições do sector industrial e comercial e de serviços, etc.; fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha;

b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

2 —
3 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange cerca de 6000 empregadores e 100 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —
2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2010, e o restante clausulado por dois anos, não podendo ser revistos antes do decurso destes períodos de vigência.
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —

Cláusula 103.^a

Disposição final

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, e que não foram objecto da presente revisão.

2 — O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupo	Remunerações mínimas (euros)
A.....	809
B.....	704
C.....	638,50
D.....	572
E.....	531
F.....	495

Grupo	Remunerações mínimas (euros)
G.....	478
H.....	475
I.....	475

Nota. — A tabela salarial e o subsídio de refeição indicados vigoraram no período compreendido entre 1 de Março e 28 de Fevereiro de 2011.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais — Categorias

A:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção — I-B e I-C2;

Desenhador-criador de moda (*designer*) — I -B, IC1 e I-C2;

Peleiro-mestre — I-C1.

B:

Adjunto de chefe de produção — I-B, I-C2 e I-C1;

Chefe de compras ou vendas — X-B;

Encarregado-geral — V;

Enfermeiro-coordenador — XI-B;

Técnico de serviço social — XI-A.

C:

Agente de planeamento — II;

Agente de tempos e métodos — II;

Chefe de electricista ou técnico electricista — VI;

Chefe de secção (encarregado) — I-B, I-C2, I-D e I-E;

Chefe de serralharia — IV;

Encarregado de armazém — X-A;

Encarregado de fogueiro — IX;

Enfermeiro — XI-B;

Mestre — I-A e I-C1;

Modelista — I-B e I-C2;

Chefe de laboratório — I-G;

Colorista — I-G;

Debuxador — I-G;

Técnico de laboratório — I-G.

D:

Afinador de máquinas de 1.^a — IV;

Auxiliar de enfermagem — XI-B;

Canalizador de 1.^a — IV;

Chefe de carpinteiros — V;

Chefe de linha ou grupo — I-B e I-C2;

Chefe de pedreiros — V;

Chefe de pintores — V;

Chefe de secção — X-A;

Coleccionador — X-A;

Coordenador de tráfego — VII;

Educador infantil ou coordenador — XI-C;

Fiel de armazém — X-A;

Fogoeiro de 1.^a — IX;

Fresador de 1.^a — IV;

Mecânico de automóveis de 1.^a — IV;

Motorista de pesados — VII;

Oficial electricista — VI;

Peleiro — I-C1;
 Serralheiro mecânico de 1.^a — IV;
 Torneiro de 1.^a — IV;
 Vendedor-pracista — X-B;
 Vendedor-viajante — X-B;
 Ajudante de debuxador — I-G.

E:

Adjunto de mestre (adjunto de chefe de secção) — I-C1;
 Adjunto de modelista — I-B, I-C1 e I-C2;
 Afinador de máquinas de 2.^a — IV;
 Caixeiro-chefe — X-C;
 Caixeiro-chefe de secção — X-C;
 Canalizador de 2.^a — IV;
 Carpinteiro de 1.^a — V;
 Chefe de refeitório — VIII;
 Conferente — X-A;
 Cortador de peles à faca — I-C2;
 Desenhador de execução — I-B;
 Fresador de 2.^a — IV;
 Mecânico de automóveis de 2.^a — IV;
 Monitor — I-B e I-C2;
 Motorista de ligeiros — VII;
 Oficial cortador — I-E;
 Oficial especializado — I-A;
 Pedreiro de 1.^a — V;
 Pintor de 1.^a — V;
 Serralheiro de 2.^a — IV;
 Torneiro de 2.^a — IV;
 Trolha de 1.^a — V;
 Analista de laboratório e ensaios e ou químicos — I-G;
 Picador de cartões de «jacquard» — I-G.

F:

Adjunto de chefe de secção — I-D e I-E;
 Adjunto de oficial cortador — I-E;
 Ajudante de montador — IV;
 Auxiliar de educador infantil — XI-C;
 Caixeiro — X-C;
 Caixeiro de armazém — X-A;
 Canalizador de 3.^a — IV;
 Carpinteiro de 2.^a — V;
 Chefe de secção — XIII;
 Cortador e ou estendedor de tecidos — I-B;
 Cortador de peles — I-C1;
 Cortador de peles e ou tecido — I-C2;
 Cozinheiro — VIII;
 Cronometrista — II;
 Ecónomo — VIII;
 Encarregado — I-F;
 Esticador — I-C1;
 Fogueiro de 2.^a — IX;
 Fresador de 3.^a — IV;
 Maquinista especializado — I-C1;
 Mecânico de automóveis de 3.^a — IV;
 Montador de toldos — IV;
 Oficial — I-B e I-C2;
 Pedreiro de 2.^a — V;
 Pintor de 2.^a — V;
 Planeador — II;
 Pré-oficial electricista do 2.º ano — VI;
 Revisor e ou controlador de qualidade — I-B e I-C2;

Riscador — I-B e I-C2;
 Serralheiro mecânico de 3.^a — IV;
 Torneiro de 3.^a — IV;
 Trolha de 2.^a — V;
 Ajudante de afinador — I-G;
 Ajudante de tintureiro — I-G;
 Estampador ao quadro ou ao rolo manual ou pisto-
 la — I-G;

Fotogravador — I-G;
 Picador de cartões de debuxo — I-G;
 Planificador de corte — I-G;
 Preparador de laboratório — I-G;
 Preparador de tintas — I-G.

G:

Adjunto de cortador — I-B e I-C2;
 Ajudante de motorista — VII;
 Apropriagista — I-F;
 Controlador-caixa — VIII;
 Controlador de produção/registador de produção — I-B e I-C2;
 Costureira qualificada (vestuário em série) — I-B e I-C2 e I-E;
 Despenseiro — VIII;
 Engomador-brunidor — I-B e I-C2;
 Fogueiro de 3.^a — IX;
 Maquinista — I-C1;
 Oficial — I-A;
 Preseiro — I-B e I-C2;
 Pré-oficial electricista do 1.º ano — VI;
 Ajudante de estampador — I-G;
 Branqueador — I-G;
 Centrifugador — I-G;
 Clorador — I-G;
 Embalador de órgãos — I-G;
 Engomador — I-G;
 Fixador de tecidos — I-G;
 Gazeador — I-G;
 Humidificador — I-G;
 Maquinista de máquinas «Leavers» — I-G;
 Medidor ou enrolador — I-G;
 Mercerizador — I-G;
 Oxidador — I-G;
 Pesador de drogas — I-G;
 Preparador de banhos — I-G;
 Preparador de lotes — I-G;
 Recuperador de banhos — I-G;
 Reforçador de quadros — I-G;
 Retocador de tecidos — I-G;
 Secador — I-G;
 Tesourador ou tosquiador — I-G;
 Tintureiro — I-G;
 Tufador — I-G;
 Urdidor — I-G;
 Vaporizador — I-G;
 Vigilante de águas — I-G.

H:

Ajudante de corte — I-B e I-C2;
 Ajudante de electricista — VI;
 Ajudante de fogueiro dos 3.º e 4.º anos — IX;
 Arrumador — X-A e X-C;

Bordador especializado — I-A, I-B e I-C2;
 Caixeiro-ajudante — X-C;
 Cerzideira — I-B e I-C2;
 Chefe de limpeza — XII;
 Colador — I-B, I-C2 e I-E;
 Cortador — I-F;
 Costureira especializada — I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F;
 Costureira qualificada — I-A e I-E;
 Distribuidor — X-A e X-C;
 Distribuidor de trabalho — I-B e I-C2;
 Embalador — X-A;
 Empregado de balcão — VIII;
 Empregado de refeitório — VIII;
 Etiquetador — X-A;
 Guarda — III;
 Operador não especializado — IV e V;
 Orlador especializado — I-C2;
 Passador — I-F;
 Porteiro — III;
 Revistador — I-B e I-C2;
 Servente — V;
 Termocolador — I-B, I-C2 e I-E;
 Tricotador especializado — I-B e I-C2;
 Vigilante — XI-C;
 Ajudante de branqueador — I-G;
 Ajudante de engomador — I-G;
 Ajudante de secador — I-G;
 Ajudante de vaporizador — I-G;
 Apanhadeira de malhas ou rendas — I-G;
 Bobineira ou encarreteira — I-G;
 Cerzideira de malhas ou de rendas — I-G;
 Cortadeira manual, talhadeira ou riscadeira — I-G;
 Cortador mecânico — I-G;
 Cortador de relevo — I-G;
 Enfiadeira de máquinas «Cotton» — I-G;
 Fechadeira — I-G;
 Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço — I-G;
 Maquinista de máquinas de bordar de cabeças — I-G;
 Maquinista de máquinas circulares ou mecânicas — I-G;
 Maquinista de máquinas circulares mecânicas e «jacquard» — I-G;
 Maquinista de máquinas de cobrir borracha — I-G;
 Maquinista de máquinas *Cotton*, *Ketten* e *Raschel* — I-G;
 Maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache* — I-G;
 Maquinista de máquinas de fabrico de franja ou galões — I-G;
 Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata met. — I-G;
 Maquinista de máquinas de fabrico de *tricôt* e *filets* — I-G;
 Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata met. — I-G;
 Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas — I-G;
 Noveleira ou enoveleira — I-G;
 Oficial de mesa — I-G;
 Polidor de fios — I-G;
 Preparador de cargas de bobinas — I-G;
 Recortadeira ou enroladeira — I-G;
 Remalhadeira — I-G;
 Retorcedor — I-G;

Seladeira — I-G;
 Texturizador — I-G;
 Tricotador manual — I-G.

I:

Acabador — I-B e I-C2;
 Ajudante de fogueiro dos 1.º e 2.º anos — IX;
 Bordador — I-A, I-B e I-C2;
 Copeiro — VIII;
 Cortador de flores — I-D;
 Costureira — I-A, I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F;
 Empregado de limpeza — XII;
 Enchedor de bonecas — I-B;
 Engomador de flores — I-D;
 Florista — I-D;
 Jardineiro — XII;
 Orlador (praticante) — I-C2;
 Operador de máquinas de branqueamento — XIII;
 Preparador — I-B, I-C2 e I-E;
 Tintureiro de flores — I-D;
 Toucador — I-D;
 Tricotador — I-B e I-C2;
 Alfineteira ou coladeira — I-G;
 Ajudante de maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço — I-G;
 Ajudante de maquinista de máquinas de cobrir borracha — I-G;
 Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache* — I-G;
 Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de franja ou galões — I-G;
 Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de *tricôt* e *filets* — I-G;
 Ajudante de maquinista das máquinas Saurer e análogas — I-G;
 Ajudante oficial de roda — I-G;
 Borrigador — I-G;
 Ensacador de bobinas — I-G;
 Lavadeira — I-G;
 Lavadeira de quadros ou de mesas — I-G;
 Lubrificador — I-G;
 Prensador de meadas — I-G;
 Preparador de gomas — I-G;
 Recolhedor de amostras — I-G;
 Recolhedor de algodão — I-G;
 Recuperador de algodão ou desperdícios — I-G;
 Repinador — I-G;
 Transportador — I-G.

Porto, 1 de Junho de 2010.

Pela ANIVEC/APIV — Associação das Indústrias de Vestuário e Confecção:

Alexandre Monteiro Pinheiro, mandatário.

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, mandatária.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

António de Jesus Marques, mandatário.

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.

Maria Madalena Gomes de Sá, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;

SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa; Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;

SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de artigos Têxteis;

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 4 de Junho de 2010, a fl. 82 do livro n.º 11, com o n.º 127/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANIVÉC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e outro — Alteração salarial e outras.

Alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2009.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª**Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo aplica-se em todo o território nacional e obriga:

a) Todas as empresas que exerçam qualquer das actividades representadas pela ANIVÉC/APIV — Associação

Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção nela inscritas, a saber: confecção de vestuário em série ou por medida, masculino e feminino e de criança, exterior e interior (incluindo alfaiataria e modista, fatos, coletes, casacos, camisas, casaquinhos, toucas, vestidos, sobretudoos, calças, gabardinas, blusões, robes, cintas e *soutiens*, blusas, pijamas, camisas de noite, gravatas, lenços, cuecas, fatos de banho, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajes universitários e forenses, fatos de trabalho, batas, etc., guarda-roupas figurados, etc.), artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pêlo e de pano; roupas de casa e roupas diversas; estilistas, costureiras, bordadeiras e tricotadeiras; todos os restantes tipos de confecção em tecido, malha, peles de abafio, peles sem pêlo, napas e sintéticos para homem, mulher e criança e veículos motorizados, automóveis e aeronaves; chapéus de pano e palha, bonés, boinas, flores e encerados; fatos desportivos, artigos desportivos, tendas de campismo, toldos e encerados para festas, veículos automóveis, aeronaves, etc.; bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar; todos os restantes tipos de confecção; outras actividades afins do sector de vestuário e confecção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados; outras actividades exercidas por todas as empresas ou instituições do sector industrial e comercial e de serviços, etc.; fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha;

b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas.

2 —

3 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange cerca de 6000 empregadores e 100 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª**Vigência e denúncia**

1 —

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2010, e o restante clausulado por dois anos, não podendo ser revistos antes do decurso destes períodos de vigência.

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

Cláusula 103.ª**Disposição final**

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2009, e que não foram objecto da presente revisão.

2 — O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I**Tabela salarial**

Grupo	Remunerações mínimas (euros)
A.....	809
B.....	704
C.....	638,50
D.....	572
E.....	531
F.....	495
G.....	478
H.....	475
I.....	475

Nota. — A tabela salarial e o subsídio de refeição indicados vigoram no período compreendido entre 1 de Março e 28 de Fevereiro de 2011.

ANEXO III**Enquadramentos profissionais — Categorias****A:**

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção — I-B e I-C2;

Desenhador-criador de moda (*designer*) — I -B, IC1 e I-C2;

Peleiro-mestre — I-C1.

B:

Adjunto de chefe de produção — I-B, I-C2 e I-C1;

Chefe de compras ou vendas — X-B;

Encarregado-geral — V;

Enfermeiro-coordenador — XI-B;

Técnico de serviço social — XI-A.

C:

Agente de planeamento — II;

Agente de tempos e métodos — II;

Chefe de electricista ou técnico electricista — VI;

Chefe de secção (encarregado) — I-B, I-C2, I-D e I-E;

Chefe de serralharia — IV;

Encarregado de armazém — X-A;

Encarregado de fogueiro — IX;

Enfermeiro — XI-B;

Mestre — I-A e I-C1;

Modelista — I-B e I-C2;

Chefe de laboratório — I-G;

Colorista — I-G;

Debuxador — I-G;

Técnico de laboratório — I-G.

D:

Afinador de máquinas de 1.^a — IV;

Auxiliar de enfermagem — XI-B;

Canalizador de 1.^a — IV;

Chefe de carpinteiros — V;

Chefe de linha ou grupo — I-B e I-C2;

Chefe de pedreiros — V;

Chefe de pintores — V;

Chefe de secção — X-A;

Coleccionador — X-A;

Coordenador de tráfego — VII;

Educador infantil ou coordenador — XI-C;

Fiel de armazém — X-A;

Fogueiro de 1.^a — IX;

Fresador de 1.^a — IV;

Mecânico de automóveis de 1.^a — IV;

Motorista de pesados — VII;

Oficial electricista — VI;

Peleiro — I-C1;

Serralheiro mecânico de 1.^a — IV;

Torneiro de 1.^a — IV;

Vendedor-pracista — X-B;

Vendedor-viajante — X-B;

Ajudante de debuxador — I-G.

E:

Adjunto de mestre (adjunto de chefe de secção) — I-C1;

Adjunto de modelista — I-B, I-C1 e I-C2;

Afinador de máquinas de 2.^a — IV;

Caixeiro-chefe — X-C;

Caixeiro-chefe de secção — X-C;

Canalizador de 2.^a — IV;

Carpinteiro de 1.^a — V;

Chefe de refeitório — VIII;

Conferente — X-A;

Cortador de peles à faca — I-C2;

Desenhador de execução — I-B;

Fresador de 2.^a — IV;

Mecânico de automóveis de 2.^a — IV;

Monitor — I-B e I-C2;

Motorista de ligeiros — VII;

Oficial cortador — I-E;

Oficial especializado — I-A;

Pedreiro de 1.^a — V;

Pintor de 1.^a — V;

Serralheiro de 2.^a — IV;

Torneiro de 2.^a — IV;

Trolha de 1.^a — V;

Analista de laboratório e ensaios e ou químicos — I-G;

Picador de cartões de «jacquard» — I-G.

F:

Adjunto de chefe de secção — I-D e I-E;

Adjunto de oficial cortador — I-E;

Ajudante de montador — IV;

Auxiliar de educador infantil — XI-C;

Caixeiro — X-C;

Caixeiro de armazém — X-A;

Canalizador de 3.^a — IV;

Carpinteiro de 2.^a — V;

Chefe de secção — XIII;

Cortador e ou estendedor de tecidos — I-B;

Cortador de peles — I-C1;

Cortador de peles e ou tecido — I-C2;

Cozinheiro — VIII;

Cronometrista — II;

Ecónomo — VIII;

Encarregado — I-F;

Esticador — I-C1;

Fogueiro de 2.^a — IX;

Fresador de 3.^a — IV;
 Maquinista especializado — I-C1;
 Mecânico de automóveis de 3.^a — IV;
 Montador de toldos — IV;
 Oficial — I-B e I-C2;
 Pedreiro de 2.^a — V;
 Pintor de 2.^a — V;
 Planeador — II;
 Pré-oficial electricista do 2.º ano — VI;
 Revisor e ou controlador de qualidade — I-B e I-C2;
 Riscador — I-B e I-C2;
 Serralheiro mecânico de 3.^a — IV;
 Torneiro de 3.^a — IV;
 Trolha de 2.^a — V;
 Ajudante de afinador — I-G;
 Ajudante de tintureiro — I-G;
 Estampador ao quadro ou ao rolo manual ou pisto-
 la — I-G;
 Fotogravador — I-G;
 Picador de cartões de debuxo — I-G;
 Planificador de corte — I-G;
 Preparador de laboratório — I-G;
 Preparador de tintas — I-G.

G:

Adjunto de cortador — I-B e I-C2;
 Ajudante de motorista — VII;
 Apropriagista — I-F;
 Controlador-caixa — VIII;
 Controlador de produção/registador de produção — I-B
 e I-C2;
 Costureira qualificada (vestuário em série) — I-B e
 I-C2 e I-E;
 Despenseiro — VIII;
 Engomador-brunidor — I-B e I-C2;
 Fogueiro de 3.^a — IX;
 Maquinista — I-C1;
 Oficial — I-A;
 Preenseiro — I-B e I-C2;
 Pré-oficial electricista do 1.º ano — VI;
 Ajudante de estampador — I-G;
 Branqueador — I-G;
 Centrifugador — I-G;
 Clorador — I-G;
 Embalador de órgãos — I-G;
 Engomador — I-G;
 Fixador de tecidos — I-G;
 Gazeador — I-G;
 Humidificador — I-G;
 Maquinista de máquinas «Leavers» — I-G;
 Medidor ou enrolador — I-G;
 Mercerizador — I-G;
 Oxidador — I-G;
 Pesador de drogas — I-G;
 Preparador de banhos — I-G;
 Preparador de lotes — I-G;
 Recuperador de banhos — I-G;
 Reforçador de quadros — I-G;
 Retocador de tecidos — I-G;
 Secador — I-G;
 Tesourador ou tosquiador — I-G;

Tintureiro — I-G;
 Tufador — I-G;
 Urdidor — I-G;
 Vaporizador — I-G;
 Vigilante de águas — I-G.

H:

Ajudante de corte — I-B e I-C2;
 Ajudante de electricista — VI;
 Ajudante de fogueiro dos 3.º e 4.º anos — IX;
 Arrumador — X-A e X-C;
 Bordador especializado — I-A, I-B e I-C2;
 Caixeiro-ajudante — X-C;
 Cerzideira — I-B e I-C2;
 Chefe de limpeza — XII;
 Colador — I-B, I-C2 e I-E;
 Cortador — I-F;
 Costureira especializada — I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F;
 Costureira qualificada — I-A e I-E;
 Distribuidor — X-A e X-C;
 Distribuidor de trabalho — I-B e I-C2;
 Embalador — X-A;
 Empregado de balcão — VIII;
 Empregado de refeitório — VIII;
 Etiquetador — X-A;
 Guarda — III;
 Operador não especializado — IV e V;
 Orlador especializado — I-C2;
 Passador — I-F;
 Porteiro — III;
 Revistador — I-B e I-C2;
 Servente — V;
 Termocolador — I-B, I-C2 e I-E;
 Tricotador especializado — I-B e I-C2;
 Vigilante — XI-C;
 Ajudante de branqueador — I-G;
 Ajudante de engomador — I-G;
 Ajudante de secador — I-G;
 Ajudante de vaporizador — I-G;
 Apanhadeira de malhas ou rendas — I-G;
 Bobineira ou encarreteadeira — I-G;
 Cerzideira de malhas ou de rendas — I-G;
 Cortadeira manual, talhadeira ou riscadeira — I-G;
 Cortador mecânico — I-G;
 Cortador de relevo — I-G;
 Enfiadeira de máquinas «Cotton» — I-G;
 Fechadeira — I-G;
 Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou
 aço — I-G;
 Maquinista de máquinas de bordar de cabeças — I-G;
 Maquinista de máquinas circulares ou mecâni-
 cas — I-G;
 Maquinista de máquinas circulares mecânicas e
 «jacquard» — I-G;
 Maquinista de máquinas de cobrir borracha — I-G;
 Maquinista de máquinas Cotton, Ketten e Ras-
 chel — I-G;
 Maquinista de máquinas de fabrico de cordões e sou-
 tache — I-G;
 Maquinista de máquinas de fabrico de franja ou ga-
 lões — I-G;

Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata met. — I-G;

Maquinista de máquinas de fabrico de *tricôt* e *filets* — I-G;

Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata met. — I-G;

Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas — I-G;

Noveleira ou enoveleira — I-G;

Oficial de mesa — I-G;

Polidor de fios — I-G;

Preparador de cargas de bobinas — I-G;

Recortadeira ou enroladeira — I-G;

Remalhadeira — I-G;

Retorcedor — I-G;

Seladeira — I-G;

Texturizador — I-G;

Tricotador manual — I-G.

I:

Acabador — I-B e I-C2;

Ajudante de fogueiro dos 1.º e 2.º anos — IX;

Bordador — I-A, I-B e I-C2;

Copeiro — VIII;

Cortador de flores — I-D;

Costureira — I-A, I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F;

Empregado de limpeza — XII;

Enchedor de bonecas — I-B;

Engomador de flores — I-;

Florista — I-D;

Jardineiro — XII;

Orlador (praticante) — I-C2;

Operador de máquinas de branqueamento — XIII;

Preparador — I-B, I-C2 e I-E;

Tintureiro de flores — I-D;

Toucador — I-D;

Tricotador — I-B e I-C2;

Alfineteira ou coladeira — I-G;

Ajudante de maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço — I-G;

Ajudante de maquinista de máquinas de cobrir borraça — I-G;

Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache* — I-G;

Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de franja ou galões — I-G;

Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de *tricôt* e *filets* — I-G;

Ajudante de maquinista das máquinas Saurer e análogos — I-G;

Ajudante oficial de roda — I-G;

Borrugador — I-G;

Ensacador de bobinas — I-G;

Lavadeira — I-G;

Lavadeira de quadros ou de mesas — I-G;

Lubrificador — I-G;

Prensador de meadas — I-G;

Preparador de gomas — I-G;

Recolhedor de amostras — I-G;

Recolhedor de algodão — I-G;

Recuperador de algodão ou desperdícios — I-G;

Repinador — I-G;

Transportador — I-G.

Porto, 1 de Junho de 2010.

Pela ANIVEC/APIV — Associação das Indústrias de Vestuário e Confecção:

Alexandre Monteiro Pinheiro, mandatário.

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, mandatária.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Depositado em 8 de Junho de 2010, a fl. 82 do livro n.º 11, com o n.º 130/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a AORP — Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios representadas na seguinte associação patronal:

Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal; e, por outra parte, os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

2 — Este CCT vem alterar a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2009.

3 — O presente CCT abrange cerca de 2000 trabalhadores e 500 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1 — O presente CCT entra em vigor nos termos legais.
- 2 — A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, com efeitos retroactivos a 1 de Maio de 2010.

Cláusula 30.^a

Subsídio de refeição

- 1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,85.
- 2 — (*Igual.*)
- 3 — (*Igual.*)
- 4 — (*Igual.*)
- 5 — (*Igual.*)

ANEXO II

Tabela salarial para vigorar a partir de 1 de Maio de 2009

Categorias profissionais	Tabela 2010
Encarregado-geral	722,20
Encarregado de secção	683,80
Encarregado (OUR)	683,80
Ourives principal	664,60
Afinador de máquinas (RM)	664,60
Afinador de relógios	664,60
Ourives oficial de 1. ^a classe	638,30
Montador de relógios de 1. ^a classe	638,30
Ourives oficial de 2. ^a classe	579,70
Montador de relógios de 2. ^a classe	579,70
Ourives oficial 3. ^a classe	502
Apontador/monitor (RM)	502
Especializado (OUR/RM)	485,50
Indiferenciado (OUR/RM)	479,40
Pré-oficial (OUR/RM)	479,40
Praticante especial. (OUR/RM)	479,40
Aprendiz do 2.º ano (OUR/RM)	475
Aprendiz do 1.º ano (OUR/RM)	475
Subsídio de alimentação	3,85

OUR — ourivesaria.

RM — relojoaria-montagem.

RMMG — aplica-se o regime da remuneração mínima mensal garantida = € 475.

Porto, 25 de Maio de 2010.

Pela AORP — Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal:

Manuel Correia Ramos, mandatário.

Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

José Alberto Ribeiro, mandatário.

Adelino Borges, mandatário.

CCT para a Indústria de Ourivesaria e Relojoaria — Montagem

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares, e relógios, representadas na seguinte associação patronal:

Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal;

e, por outra parte, os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

2 — Este CCT vem alterar a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2009.

3 — O presente CCT abrange cerca de 2000 trabalhadores e 500 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, com efeitos retroactivos a 1 de Maio de 2010.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei, devendo em princípio ser efectuada pelas associações sindicais ou patronais outorgantes representativas da maioria dos trabalhadores ou das empresas.

2 — O termo dos prazos de denúncia previstos na lei poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado, de forma a que a sua vigência de tabelas a negociar produza efeitos coincidentes com o ano civil.

3 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 30 dias, a contar da data de apresentação da proposta.

4 — O prazo máximo para as negociações é de 30 dias.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.^a

Atribuição das categorias

1 — No anexo I estão definidas as categorias profissionais abrangidas por este contrato, com indicação das tarefas e funções que lhes competem.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas.

3 — Nas empresas até 40 trabalhadores, a especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da indústria, excepto se a comissão paritária deliberar de modo diferente.

4 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, pode qualquer das partes recorrer para a comissão paritária a fim de estudar e decidir, por unanimidade, se se aplica ou não o n.º 2.

5 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste contrato.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este contrato são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

3 — A admissão do trabalhador, qualquer que seja a sua categoria ou classe, é feita a título experimental pelo período de 60 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia, salvo acordo por escrito do trabalhador.

6 — A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao sindicato e à Associação, nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e nascimento.

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem será de dois anos e poderá decorrer em uma ou várias empresas.

2 — O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

3 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente das empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

4 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

Cláusula 7.^a

Promoção dos aprendizes

Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Cláusula 8.^a

Pré-oficiais e praticantes

1 — O período de prática dos pré-oficiais será de dois anos.

2 — Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior, logo que termine o período de prática ou atinjam os 20 anos de idade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Os trabalhadores admitidos com 19 ou mais anos de idade permanecerão um ano como pré-oficiais.

4 — O período de prática dos praticantes de especializado será de um ano.

5 — O tempo de pré-oficialato ou prática dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, de acordo com documento comprovativo obrigatoriamente passado pela empresa.

Cláusula 9.^a

Quadros de densidade

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, consoante os seguintes quadros de densidade:

Profissionais qualificados de ourivesaria

Classes e categorias

Número de oficiais	Principal	1. ^a	2. ^a	3. ^a
1	—	—	1	—
2	—	—	1	1
3	—	1	1	1
4	—	1	2	1
5	—	1	2	2
6	1	1	2	2
7	1	2	2	2
8	1	2	3	2
9	1	2	3	3
10	2	3	3	2

Profissionais qualificados de relojoaria/montagem

Classes e categorias

Número de oficiais	Afinador	Oficiais de relojoaria de 1. ^a	Oficiais de relojoaria de 2. ^a
1	—	—	1
2	—	1	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2

Número de oficiais	Afinador	Oficiais de relojoaria de 1.ª	Oficiais de relojoaria de 2.ª
6	1	2	3
7	1	3	3
8	2	3	3
9	2	3	4
10	2	4	4

2 — Quando o número de oficiais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro base.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

5 — Nas empresas do sector de ourivesaria com 15 ou mais trabalhadores existirá, necessariamente, 1 encarregado, no mínimo.

6 — Nas empresas do sector de ourivesaria com menos de 15 trabalhadores existirá, necessariamente, 1 encarregado, desde que haja 1 trabalhador executando funções de chefia.

7 — No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, 1 encarregado geral nas empresas com mais de 50 trabalhadores.

8 — No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, 1 encarregado de secção por cada secção em funcionamento na empresa.

9 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato venham executando funções de chefia adquirem de pleno direito a categoria de encarregado.

10 — Para efeito de aplicação das densidades, os trabalhadores serão sempre promovidos tendo em conta:

- a) A competência;
- b) A antiguidade.

11 — Os trabalhadores que se considerem prejudicados nas promoções poderão recorrer para a comissão paritária.

Cláusula 10.^a

Promoções e acessos

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 11.^a

Promoções automáticas

1 — Os oficiais de 3.ª classe ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial de 2.ª classe.

2 — Os oficiais de 2.ª e 1.ª classe que completem três e quatro anos, respectivamente, na categoria poderão requerer à comissão paritária uma análise às suas funções para a passagem à classe imediatamente superior.

3 — Em casos de manifesta inaptidão profissional do trabalhador de 3.ª classe, a entidade patronal poderá, a título excepcional, propor, até dois meses antes da data da promoção automática, que o trabalhador seja submetido a

exame perante a comissão paritária. Em caso de aprovação, o trabalhador tem direito à classe imediata e respectiva remuneração desde a data em que a ela ascenderia por promoção automática.

4 — Para os efeitos desta cláusula, a comissão paritária reunirá nos 30 dias seguintes à entrada do requerimento, salvo os casos devidamente justificados.

5 — Nos casos previstos no n.º 2 desta cláusula, desde que haja aprovação, a promoção à categoria ou classe superior contar-se-á da data em que o trabalhador requereu o exame.

6 — A comissão paritária deverá ter em conta o trabalho que o profissional predominantemente executa, tendo-se em conta uma apreciação directa do mesmo.

7 — Nos casos em que não haja promoção por manifesta inaptidão, o trabalhador só poderá requerer nova análise passados 12 meses da data do primeiro requerimento.

8 — Os trabalhadores que tenham o curso oficial completo de ourivesaria, e quando o curso tenha sido nocturno, serão classificados como oficiais de 1.ª classe, sendo promovidos a oficial principal após um ano de permanência na 1.ª classe.

9 — Quando o curso for diurno, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 3.ª classe e terão promoções automáticas anualmente, até oficial principal.

10 — O trabalhador que seja admitido com o curso de profissionalização de ourivesaria, das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado e que tenha concluído o estágio escolar (seis meses) será classificado como pré-oficial, assim permanecendo durante um ano, após o qual será automaticamente promovido ao escalão imediatamente superior.

11 — Caso o trabalhador seja admitido noutra empresa que não aquela em que ocorreu o seu estágio, poderá sê-lo a título experimental por um período nunca superior a 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocar motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

12 — A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

Cláusula 12.^a

Quadros de pessoal

1 — Todas as empresas e demais entidades patronais com trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a enviar às entidades referidas neste contrato, dentro dos prazos adiante fixados, os mapas de pessoal devidamente preenchidos, conforme modelos legais.

2 — Durante o mês de Novembro de cada ano, serão enviados dois exemplares do mapa, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior, aos serviços da inspecção de trabalho da sede ou domicílio da entidade patronal.

3 — Será ainda enviado um exemplar do mapa referido no n.º 2 à associação ou associações em que esteja filiada a entidade patronal e ao sindicato ou sindicatos em que estejam filiados os trabalhadores, não podendo, neste caso, o respectivo exemplar deixar de conter a relação dos trabalhadores filiados naquele a que se destina.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, a filiação sindical e o respectivo número de sócio serão indi-

cados, por escrito, à entidade patronal pelo trabalhador ou pelo sindicato interessado.

5 — Na mesma data do envio, as entidades referidas no n.º 1 afixarão nos locais de trabalho, por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópia dos mapas previstos no n.º 2, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

6 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre o dia 1 de Março e 30 de Novembro, que importe alterações nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 2, torna-se obrigatório o envio, no 3.º mês subsequente ao da publicação, dos mapas de modelo II às entidades e nos termos estabelecidos nos números anteriores, em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao 2.º mês posterior ao da referida publicação.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo o disposto neste CCT;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência dos cursos, nos termos da cláusula 27.^a;
- e) Dispensar os membros dos corpos gerentes ou delegados sindicais e os trabalhadores com funções em comissões de trabalhadores para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;
- f) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, sempre que lhe sejam solicitados, os elementos relativos ao cumprimento deste contrato ou à sua revisão, salvo se ultrapassarem o exigido por lei;
- h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de ouvidos os trabalhadores que irão ficar sob a sua chefia;
- i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos que digam respeito à vida sindical ou a interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não por quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para as reuniões;

l) Respeitar as garantias e os direitos dos trabalhadores;

m) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;

n) Fornecer aos ourives polidores, fundidores, escovilheiros, douradores e repuxadores ao seu serviço, diariamente, 1 l de leite e, anualmente, dois fatos-macacos ou duas batas apropriadas à natureza do seu trabalho. O fornecimento de leite é devido aos trabalhadores que executem as referidas funções por períodos não inferiores a quatro horas seguidas ou interpoladas por cada dia de trabalho; os fatos-macacos e as batas são também fornecidos a todos os trabalhadores que eventualmente executem essas funções;

o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

p) Manter os trabalhadores ao corrente da situação e objectivos da empresa.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, nos termos deste contrato;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação das ferramentas e do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, nos termos deste contrato;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais, a menos que, neste último caso, da sua não divulgação resultem prejuízos evidentes para os trabalhadores da empresa ou para a economia nacional;
- i) Respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando se obtenha o seu acordo por escrito e desde que os prejuízos que a transferência lhe ocasione sejam suportados pela entidade patronal;

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

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

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical

Cláusula 16.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.

4 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou intervenções relacionados com os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

Cláusula 17.^a

Tempo para o exercício de funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — O sindicato deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, no caso de impossibilidade, nos quatro dias seguintes ao primeiro dia em que faltarem.

6 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto o da

retribuição, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

Cláusula 18.^a

Cedência das instalações

1 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 19.^a

Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação dos delegados sindicais ou, na sua falta, de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical, quando exista, ou, na sua falta, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação, caso em que o mesmo deverá ser feito com a antecedência mínima de seis horas.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, mediante comunicação prévia à empresa.

Cláusula 20.^a

Competência e poderes

Aos delegados sindicais compete, além de defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares nos termos da lei;

b) Acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

d) Para desempenho das suas funções, poderão os delegados sindicais, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

Cláusula 21.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou seus representantes sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — Estas reuniões poderão, nos casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda de retribuição, nem sendo consideradas para efeitos da cláusula 17.^a

Cláusula 22.^a

Quotização

Em relação aos trabalhadores que, por escrito, manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao sindicato as quotizações deduzidas dos salários dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, acompanhadas dos respectivos mapas mensais devidamente preenchidos.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

Horário de trabalho

1 — A duração do trabalho normal em cada semana será de 40 horas, divididas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder as nove horas.

3 — O período de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 horas e as 15 horas.

4 — Os trabalhadores têm direito, sempre que o pretendam, a tomar uma refeição ligeira, em cada meio dia de trabalho, devendo, no entanto, permanecer no espaço de trabalho, à disposição da entidade empregadora, podendo, em caso de necessidade, ser chamados a prestar trabalho.

§ Em caso de horas suplementares, têm direito a um intervalo de 10 minutos entre o horário normal e o suplementar.

5 — O estabelecido nos números anteriores não prejudica condições mais favoráveis que já estejam a ser praticadas nas empresas.

Cláusula 24.^a

Organização dos horários de trabalho

Compete às entidades patronais, com o acordo dos trabalhadores, estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo na eminência de prejuízos importantes para a empresa, devidamente comprovados ao sindicato.

Cláusula 26.^a

Limites do trabalho suplementar

Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de duas horas de trabalho suplementar diário e até ao limite máximo de cento e vinte horas anuais.

Cláusula 27.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Durante os períodos do ano escolar, as entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente, até uma hora e trinta minutos, os trabalhadores-estudantes inscritos em cursos oficiais, desde que os horários das aulas assim o exijam, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2 — Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a um dia de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3 — A concessão do disposto nos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas.

4 — Para tal, o trabalhador-estudante obriga-se a apresentar, no fim dos períodos escolares, documento comprovativo de assiduidade e, no fim de cada ano lectivo, da prestação de provas.

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 28.^a

Retribuições mínimas

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente contrato, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular ou periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas (anexo II).

Cláusula 29.^a

Refeitório

Todas as empresas com 15 ou mais trabalhadores terão de pôr à disposição destes um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições, quando as empresas as não forneçam.

Cláusula 30.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,85.

2 — Os trabalhadores perdem direito ao subsídio nos dias em que falem mais de uma hora.

3 — Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois períodos de trabalho (diário), trabalhando um período inteiro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.

4 — O valor previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data de entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 31.^a

Cálculo de salário

Sempre que se torne necessário calcular o salário-hora, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12 \text{ meses}}{N \times 52 \text{ semanas}}$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

- a) A 1.^a hora com 50 % de acréscimo;
- b) A 2.^a é retribuída com 75 % de acréscimo;
- c) As horas seguintes com 100 % de acréscimo.

2 — A percentagem da alínea c) inclui a remuneração devida por trabalho nocturno.

3 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, até € 9, ou ao fornecimento da mesma.

Cláusula 33.^a

Funções em diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que um profissional execute serviços de categoria profissional diferente e superior àquela que lhe está atribuída, adquire de pleno direito a nova categoria ao fim de três meses de trabalho consecutivo, ou seis meses intercalados em cada ano, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço, sem prejuízo no disposto na cláusula 4.^a

Cláusula 34.^a

Casos de redução de capacidade de trabalho

1 — Em casos de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados a retribuição mensal por inteiro, desde o primeiro dia do acidente e até

aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora.

2 — Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente resultante de acidente de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tenha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

3 — As empresas procurarão colocar os trabalhadores afectados por incapacidade parcial permanente em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e promover as diligências adequadas à readaptação ou reconversão profissional.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

Cláusula 35.^a

Data e documento de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na respectiva caixa de previdência, a categoria e classe profissional, os dias de trabalho normal e as horas suplementares ou de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á obrigatoriamente até ao último dia do período a que diz respeito e dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, desde que tenham pelo menos seis meses de antiguidade, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No caso de os trabalhadores terem menos de seis meses de antiguidade, bem como em caso de cessação do contrato, os trabalhadores têm direito à proporção do subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 — Os trabalhadores nos anos de ingresso no serviço militar e os que tenham faltado mais de 90 dias por doença, devidamente comprovada, receberão o subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

4 — No ano de regresso, desde que não se verifique no mesmo ano, os trabalhadores receberão o subsídio de Natal na totalidade, se na data do pagamento estiverem ao serviço da entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 38.^a**Feriados**

1 — São considerados feriados obrigatórios, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os seguintes dias:

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

O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Em substituição do feriado municipal ou do feriado de terça-feira de Carnaval, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de pontes, fim-de-semana, tradição local ou outros que correspondam ao desejo da maioria dos trabalhadores, dará lugar à distribuição uniforme de trabalho de acordo com o calendário aprovado pelos trabalhadores e a remeter à delegação do Ministério de Trabalho, com cópia ao sindicato.

Cláusula 39.^a**Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal**

1 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador de descansar num dos três dias úteis seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal, ou seja, o trabalhador recebe, além do salário do dia em que trabalhou, o salário correspondente a dois dias de trabalho.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso complementar ou nos feriados previstos neste contrato será pago nos termos do número anterior.

Cláusula 40.^a**Direito a férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, exceptuando os casos previstos no n.º 1 da cláusula 43.^a e demais casos previstos na lei.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias e subsídios vencidos, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

4 — O trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço.

Cláusula 41.^a**Duração das 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 a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — O gozo da licença por maternidade e por paternidade e as faltas previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 da cláusula 55.^a não afectam o aumento da duração do período de férias

4 — Os trabalhadores, no ano de admissão, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro.

5 — Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo, neste caso, ser salvaguardado um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda não as tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

Cláusula 42.^a**Encerramento para férias**

Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para o efeito de férias, encerrar, total ou parcialmente, os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores dê parecer favorável.

Cláusula 43.^a

Férias e serviço militar

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar poderão gozar as férias e receber o respectivo subsídio antes da sua incorporação, devendo, para tanto, avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, receberão as retribuições das férias e subsídio respectivo.

2 — No ano do regresso do serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio desde que o regresso ocorra em ano diferente ao do ingresso.

3 — Nos casos previstos no número anterior, e quando não seja possível o gozo das férias por o regresso do trabalhador coincidir com o termo do ano civil, as férias serão gozadas no primeiro trimestre do ano imediato.

Cláusula 44.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal 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.

2 — Aplica-se à parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 43.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico da previdência.

Cláusula 45.^a

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo nos casos previstos neste contrato.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no continente, quando pretendam gozá-las fora do território continental.

Cláusula 46.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá obrigatoriamente ser paga antes do seu início.

Cláusula 47.^a

Época de férias

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente os trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a época de férias será fixada entre 2 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todos os trabalhadores e do qual enviará cópia para o sindicato.

6 — Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, a alterar ou quiser interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 48.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do respectivo período de férias, que não excederá um mês de retribuição.

2 — O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 49.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

Cláusula 50.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixar de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

Cláusula 52.^a

Regresso dos trabalhadores após o serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomar o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado.

2 — O trabalhador apresentar-se-á ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento e retomará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 — Nos casos em que o trabalhador não tenha ainda completado o período de pré-oficialato, o serviço militar interrompe a contagem desse período, não podendo o trabalhador, logo após o seu regresso, receber vencimento inferior ao salário mínimo nacional, se outro maior lhe não for devido.

Cláusula 53.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3 — A empresa tem o direito de descontar na retribuição a quantia referente às horas de serviço perdidas por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

4 — Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, e desde que o justifique, iniciará de imediato o trabalho, embora podendo ser com prejuízo da remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos das alínea e) do n.º 2 da cláusula 55.^a

Cláusula 54.^a

Faltas injustificadas

(Eliminada.)

Cláusula 55.^a

Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Além dos casos previstos na lei, consideram-se faltas justificadas:

a) As motivadas por falecimento do cônjuge ou pessoas que vivam em união de facto, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto, sogros, adoptantes e adoptados, até cinco dias;

b) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinotos, irmãos, cunhados, até dois dias;

c) As dadas pelo tempo indispensável para acompanhamento de funerais, particularmente de outros familiares não previstos nas alíneas anteriores;

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

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 ou necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou

instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

g) As motivadas pela doação graciosa de sangue, pelo tempo necessário para o efeito;

h) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimentos de ensino nos termos da lei;

i) As motivadas pela detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar decisão condenatória e prisão efectiva com trânsito em julgado;

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

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

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Os trabalhadores podem faltar até um dia por mês, desde que o justifiquem, através de documento previsto na cláusula 55.^a-A, para tratar de assuntos do seu interesse, embora com perda de retribuição.

4 — Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este contrato, ausentar-se do serviço pelo tempo necessário para o cumprimento do mandato que lhes foi confiado através da eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das suas funções.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 55.^a-A

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, em modelo constante do anexo III.

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

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 n.º 1, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A prova da situação de doença prevista na alínea e) do n.º 2 da cláusula anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

6 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

7 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro

horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

8 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

9 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 6, 7 e 8, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 55.^a-B

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos no n.º 1 e no n.º 4 da cláusula 17.^a, quando excedam o crédito estabelecido por lei, devendo a entidade interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito imediatas ao 1.º dia em que faltarem;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao correspondente subsídio da segurança social;

c) As dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

e) As previstas na alínea e) do n.º 2 da cláusula 55.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

f) No caso previsto na alínea k) do n.º 2 da cláusula 55.^a, as faltas 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;

g) As previstas na alínea c) do n.º 2 da cláusula 55.^a;

h) As previstas na alínea i) do n.º 2 da cláusula 55.^a;

i) As previstas no n.º 3 da cláusula 55.^a

Cláusula 55.^a-C

Faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas relativas 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 grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

CAPÍTULO VIII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 57.^a

Modos de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 58.^a

Revogação do contrato de trabalho por acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações constantes deste contrato.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data de assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 59.^a

Justa causa de resolução do contrato por iniciativa da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação do trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual ou pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de falta.

3 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa do número anterior, a entidade patronal comunicará por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado à comissão de trabalhadores que pode, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão, fundamentada, constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, com a notificação da nota de culpa, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

Cláusula 60.^a

Indemnização ou reintegração

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data de despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 61.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de fazer cessar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 62.^a

Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode fazer cessar o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do trabalhador;
- c) Falta não culposa do pagamento pontual da retribuição;
- d) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- f) Aplicação de sanção abusiva;
- g) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- i) Obtenção de colocação melhor remunerada.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas d) a h) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 60.^a, n.º 3.

3 — O trabalhador que rescinde o contrato invocando a alínea g) do n.º 1 desta cláusula verá reduzido o período de aviso prévio para 15 dias.

Cláusula 63.^a

Falência da empresa

1 — A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

Cláusula 64.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 65.^a

Aptidões

As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 66.^a

Direitos especiais das mulheres

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Receber, em identidade de tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;

b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto e um mês após o aborto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;

c) Por ocasião do nascimento, uma licença de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto;

d) Uma licença ou de 30 dias, em caso de aborto;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos com a duração máxima de uma hora cada, para tratamento dos filhos, durante 12 meses após o parto; se a trabalhadora o preferir, poderá entrar mais tarde uma hora e sair mais cedo outra hora ou, ainda, acumular os dois períodos para entrar mais tarde ou sair mais cedo duas horas, sem que tal implique diminuição de retribuição nem redução do período de férias;

f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de vencimento, quando as ausências sejam justificadas pelo médico ou pela caixa de previdência.

2 — A entidade patronal que despedir uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

3 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até um ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida, nos termos deste contrato, sem que em qualquer dos casos a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição.

4 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b), c) d) e e) com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

5 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até um ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia de contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito.

Cláusula 67.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo se, quando de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus pais ou tutores.

Cláusula 68.^a

Direitos especiais dos menores

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — 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 do seu desenvolvimento físico normal.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas.

4 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

5 — Aos menores de 18 anos de idade é vedado o trabalho antes das 8 horas e depois das 19 horas.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 69.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- e) Despedimento.

2 — Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 3 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

4 — As empresas devem comunicar ao sindicato e às associações a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como dos motivos que as determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao sindicato.

6 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo da cláusula sem previamente ser ouvido.

Cláusula 70.^a

Consequências especiais por sanção abusiva

1 — Considera-se abusivo o despedimento do trabalhador, elevando-se as indemnizações para o dobro, quando os profissionais forem despedidos por:

a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, comissão de trabalhadores, delegados sindicais, bem como dirigentes ou representantes dos profissionais na caixa de previdência e abono de família;

b) Terem exercido aquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;

c) Se terem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;

d) Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

e) Se recusarem, nos termos deste contrato, a cumprir ordens a que não devam obediência;

f) Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2 — Se a entidade patronal aplicar, pelas razões indicadas nas alíneas do número anterior, suspensão ao trabalhador, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 71.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança.

2 — As partes contratantes, tendo embora perfeito conhecimento dos condicionalismos actualmente existentes na indústria, propõem-se pugnar por uma melhoria real das condições de higiene e segurança no trabalho dentro das instalações fabris, nomeadamente desenvolvendo acções

junto das entidades oficiais e campanhas de mentalização dos respectivos associados.

Cláusula 72.^a

Comissões paritárias

Com a composição, competência e atribuições previstas no regulamento constante do anexo IV é criada uma comissão paritária.

ANEXO I

Definição de funções

Encarregado-geral. — É o trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços dos vários sectores no local de trabalho.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, para além da sua actividade profissional, dirige os serviços no seu sector de trabalho.

Encarregado. — É o trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços no local de trabalho.

Especializado. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa tarefas pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

Ourives escovilheiro. — É o trabalhador que procede ao tratamento e aproveitamento dos resíduos das escovilhas de ouro e prata, fundindo os metais recuperados e transformando-os em lingotes, para o que utiliza processos mecânicos ou outros.

Ourives de ouro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos, geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal, para o que utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. É, por vezes, incumbido de executar desenhos ou de trabalhar metais pobres para confecção de moldes. Pode ser especializado no fabrico de determinado artigo ou conjunto de tarefas.

Ourives joalheiro. — É o trabalhador que confecciona e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal e tendo, em geral, trabalho de cravação de pedras preciosas.

Ourives cravador joalheiro. — É o trabalhador que fixa pedras ornamentais nas jóias por cravação; recebe a obra a trabalhar e imobiliza-a num fuste com betume; estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

Ourives de prata. — É o trabalhador que fabrica e restaura, manual ou mecanicamente, artefactos de prata destinados a adorno ou uso pessoal, culto religioso ou que estejam inequivocamente ligados a qualquer expressão artística ou decorativa.

Ourives barbeleiro. — É o trabalhador que confecciona correntes formadas por vários elos (barbelas) para adorno pessoal. Executa as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

Ourives filigraneiro. — É o trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou de ouro que compõem determinados objectos de adorno, decorativos, ou de uso pessoal, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento; realiza as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

Ourives enchedeira. — É o trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

Ourives cordoeiro. — É o trabalhador que executa as tarefas fundamentais do barbeleiro, mas a sua actividade dirige-se especificamente à obtenção de cordões ornamentais de metal precioso, cujos elos são soldados a 2 e 2 e dispostos segundo planos perpendiculares entre si.

Ourives polidor de ouro e joalharia. — É o trabalhador que realiza o acabamento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalharia, polindo-as.

Ourives caldeireiro — oficial de martelo de prata. — É o trabalhador que fabrica e repara, utilizando ferramentas manuais próprias para enformar por batimento, artigos de prata, tais como terrinas, travessas, serviços de chá e café, jarros, com formas que não possam ser obtidas por torneamentos; executa as tarefas fundamentais de caldeireiro, mas trabalha normalmente a prata, o que requer conhecimentos especiais; monta as diversas peças batidas (levantadas) e solda-as com liga de prata. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

Ourives imprimidor (repuxador) de metais preciosos. — É o trabalhador que enforma peças de metal precioso, principalmente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito e utilizando moldes que previamente confecciona.

Ourives oficial de faqueiro. — É o trabalhador que elimina imperfeições em peças de faqueiro, de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhe o acabamento necessário, manual ou mecânico.

Ourives alisador e acabador de pratas. — É o trabalhador que regulariza as superfícies de manufacturas de prata que se apresentem imperfeitas.

Ourives polidor de pratas. — É o trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais de polidor de metais (operador de máquina de polir), mas com o objectivo específico de polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

Ourives dourador e prateador. — É o trabalhador que dá revestimento através de galvanoplastia, prepara a superfície dos objectos, recobrimo-os de ouro e prata, e ainda oxida, metaliza e cobreia.

Ourives esmaltador. — É o trabalhador que aplica camadas de esmalte para decoração de jóias, filigranas e outros objectos de ouro e prata, após preparação prévia nas superfícies dos objectos, utilizando espátulas apropriadas. A esmaltagem pode ser feita por maçarico ou forno.

Ourives gravador manual. — É o trabalhador que talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias, ouro e prata ou outros metais, com o auxílio de lupa, servindo-se de buris de diversos tipos. Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar. Por vezes executa o acabamento e dá pátina nas peças gravadas.

Ourives gravador mecânico. — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina (pantógrafo) que grava letra e motivos decorativos no metal, a partir de um molde, normalmente de maiores dimensões. Calcula a escala a adoptar, consulta uma tabela de conversão e marca os valores nos braços do sistema mecânico com que opera, utilizando, quando necessário, uma lupa ou tirando mol-

des de cera ou plasticina. Pode ter de afiar as ferramentas utilizadas na máquina.

Ourives guilhochador. — É o trabalhador que ornamenta, em sulcos, determinadas peças de ourivesaria, servindo-se de uma máquina apropriada; monta na máquina o buril a utilizar e regula-o para a profundidade do corte pretendida; fixa o objecto a guilhochar na cabeça da máquina; monta as matrizes no dispositivo apropriado e adapta a uma delas o ponteiro apalpador. Executa os sulcos necessários para a perfeita cobertura da peça, mudando de matriz sempre que for preciso.

Ourives cinzelador. — É o trabalhador que executa motivos em relevo ou lavrados em peças de metais preciosos servindo-se de cinzéis e de outras ferramentas manuais. Decalca o desenho a reproduzir; trabalha o metal sobre uma ola ou baula (mistura de resina e gesso contida num recipiente) de forma a assegurar a estabilidade do metal durante a laboração, efectua o levantamento dos motivos das peças de chapa, rebaixa-as ou «estremece-as», utilizando macetas e cinzéis de vários tipos. Por vezes recorta moldes que haja fabricado para fundição, enche-os com gesso, chumbo, cera ou outro material, podendo ter de aperfeiçoar figuras obtidas por fundição. Pode trabalhar o metal segundo a sua própria inspiração e conceber o desenho a reproduzir.

Ourives fundidor-moldador (em caixas). — É o trabalhador que executa moldações em caixas próprias, de ferro fundido, (frascos, com areia especial), em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

Ourives fundidor-moldador (em ceras perdidas). — É o trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo das ceras perdidas, envolve o modelo em borracha, que será vulcanizada numa prensa eléctrica; corta a borracha com um bisturi, retirando o modelo; leva o molde de borracha a uma injectora para lhe ser introduzida a cera; deixa arrefecer e retira o modelo de cera, colocando-o numa «árvore» que, por sua vez, será metida num cilindro apropriado e envolvida com material refractário especial; coloca o cilindro num forno, à temperatura prescrita, a fim de eliminar o molde de cera, que sai através do gito; utiliza uma máquina centrífuga para fundir e depositar o metal no cilindro ou funde-o num cadinho e vaza-o em seguida; retira a peça do cilindro depois de arrefecida.

Ourives laminador. — É o trabalhador que conduz uma máquina que reduz a várias espessuras barras ou arruelas de metais preciosos ou outros, segundo técnica apropriada, fazendo passar o lingote através do rolo do laminador, o qual aperta até conseguir a espessura desejada.

Ourives estampador. — É o trabalhador que enforma a peça metálica por prensagem em balancé; escolhe e coloca os cunhos de aço no balancé; coloca a chapa adequada entre os cunhos e põe o balancé em movimento para comprimir a chapa e dar-lhe forma; observa a peça depois de enformada para ver se apresenta defeitos.

Ourives operador de máquina de lapidar metais. — É o trabalhador que ornamenta, por facetamento e segundo o seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina apropriada; escolhe segundo o lapidado a obter e a fresa a utilizar, que monta no respectivo suporte; fixa na mesa da máquina o objecto a embelezar por lapidação; realiza as afinações necessárias; põe

a ferramenta de corte em movimento e dirige, através do respectivo manípulo, a sua penetração no metal, ou manda com os respectivos dispositivos o deslocamento da mesa da máquina, de forma a conseguir por facetamento os motivos decorativos que pretende; examina a qualidade do trabalho realizado; retira a peça e repete as operações indicadas.

Ourives conserteiro. — É o trabalhador que executa, exclusivamente, concertos em objectos manufacturados com metais finos.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador especializado nas diferentes máquinas da indústria de relojoaria/montagem de relógios ou manufactura de acessórios e que tem por funções específicas a manutenção, afinação e reparação dessas máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho.

Afinador de relógios. — É o trabalhador, técnico especializado, que procede ao acabamento final do relógio, ajustando, regulando e afinando os seus diferentes órgãos com o auxílio de ferramentas e aparelhos adequados.

Montador de relógios. — É o trabalhador que monta as peças que vão constituir os diferentes órgãos de relógio, não lhe competindo o seu ajustamento e afinação.

Monitor. — É o trabalhador que vigia o trabalho das máquinas e controla a produção; substitui as peças avariadas ou troca-as pelas que sejam necessárias à execução de tarefas diferentes.

Apontador. — É o trabalhador que fornece a matéria-prima, ferramentas, peças sobresselentes, óleos de lubrificação, etc., que estão à sua guarda ou sob o seu controlo, procede à recolha e registo das peças manufacturadas e executa a sua embalagem para a entrada posterior nos circuitos comerciais.

Indiferenciado. — É o trabalhador que não tem qualquer especialidade, limitando-se o seu trabalho a limpeza e recados.

ANEXO II

Tabela salarial para vigorar a partir de 1 de Maio de 2010

Categorias profissionais	Tabela 2010
Encarregado-geral	722,20
Encarregado de secção	683,80
Encarregado (OUR)	683,80
Ourives principal	664,60
Afinador de máquinas (RM)	664,60
Afinador de relógios	664,60
Ourives oficial de 1.ª classe	638,30
Montador de relógios de 1.ª classe	638,30
Ourives oficial de 2.ª classe	579,70
Montador de relógios de 2.ª classe	579,70
Ourives oficial de 3.ª classe	502
Apontador/monitor (RM)	502
Especializado (OUR/RM)	485,50
Indiferenciado (OUR/RM)	479,40
Pré-oficial (OUR/RM)	479,40
Praticante especial. (OUR/RM)	479,40
Aprendiz do 2.º ano (OUR/RM)	475
Aprendiz do 1.º ano (OUR/RM)	475
Subsídio de alimentação	3,85

OUR — ourivesaria.

RM — relojoaria-montagem.

RMMG — aplica-se o regime da remuneração mínima mensal garantida para o ano de 2010 = € 475.

ANEXO III

Documento da justificação das faltas referido na cláusula 55.ª-A

COMUNICAÇÃO DE FALTA
(A preencher pelo trabalhador)

Nome

Profissão

Comunica que deseja faltar / faltou ao serviço no seguinte período: de/..../....
a/..../.... dash àsh.

Pretende que as faltas sejam consideradas:

Justificadas com retribuição
Justificadas sem retribuição
Licença sem retribuição

Em anexo junta os seguintes documentos

Data/..../....

Assinatura

(A preencher pela entidade patronal)

Recebemos a comunicação de falta em/..../....

A falta considera-se:

Justificada com retribuição;
Justificada sem retribuição;
Injustificada sem retribuição;
Licença sem retribuição.

Assinatura:

ANEXO IV

Regulamento da comissão paritária

CAPÍTULO I

Da constituição e funcionamento da comissão paritária

Artigo 1.º

De acordo com a cláusula 72.ª do CCT para as indústrias de ourivesaria e relojoaria (montagem), é instituída uma comissão paritária.

Artigo 2.º

A representação quer dos trabalhadores quer das entidades patronais será sempre paritária.

Artigo 3.º

A sua constituição será de seis membros, sendo respectivamente três designados pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e três pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte.

Para resolução de assuntos específicos de outras associações signatárias, poderão os representantes patronais

designados ser parcialmente substituídos por representantes dessas associações. Deverá haver igual número de substitutos.

Artigo 4.º

Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnicos, até ao número de dois, e de consultor jurídico, sem direito a voto.

Artigo 5.º

A comissão funcionará a requerimento de qualquer interessado, devendo este, para tal, dirigir-se ao organismo que o represente, que o comunicará à outra parte, informando-a da matéria a tratar.

Artigo 6.º

A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 10 dias depois de ter sido convocada.

Artigo 7.º

A comissão poderá reunir nos locais onde surjam questões sobre as quais seja pedida a sua intervenção, desde que, por maioria, entenda que só poderá pronunciar-se após visitar o local.

Artigo 8.º

No caso de promoções automáticas a comissão paritária analisará estas questões, sempre que necessário no próprio local de trabalho, tendo em conta o n.º 6 da cláusula 11.ª

Artigo 9.º

Sobre as questões postas poderá haver acordo prévio dos organismos intervenientes, caso em que não será necessário reunir a comissão.

Artigo 10.º

A pedido da comissão paritária poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho sem direito a voto.

CAPÍTULO II

Das atribuições e competência

Artigo 11.º

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar as convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar pareceres e informações que lhe sejam solicitados por qualquer departamento estatal ou ainda por qualquer pessoa ou organismo abrangido pelo contrato colectivo de trabalho;
- c) Promover oficiosamente ou a solicitação de qualquer interessado o aperfeiçoamento e a execução do contrato colectivo de trabalho;
- d) Deliberar sobre as questões de carácter técnico, classificação do pessoal, definição de categorias, equivalência de funções, integração nos respectivos grupos e criação de novas categorias;
- e) Propor aos outorgantes alterações e revisões da convenção colectiva de trabalho.

Artigo 12.º

A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes dois terços dos membros representantes de cada uma das partes.

Artigo 13.º

As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes por voto secreto.

Artigo 14.º

As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

Artigo 15.º

Das deliberações da comissão paritária pode qualquer interessado recorrer nos termos legais.

Artigo 16.º

Em tudo o que for omissa neste regulamento observar-se-ão as disposições legais em vigor, podendo entretanto, e a pedido de qualquer das partes, ser-lhe introduzidas quaisquer alterações.

Porto, 25 de Maio de 2010.

Pela AORP — Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal:

Manuel Correia Ramos, mandatário.

Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

José Alberto Ribeiro, mandatário.

Adelino Borges, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 2 de Junho de 2010. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 2 de Junho de 2010, a fl. 81 do livro n.º 11, com o n.º 121/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outra ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer exerçam a actividade comercial de:

Retalhista;

Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação); comércio de carnes;

Grossista (armazenagem, importação e ou exportação); Oficinas de apoio ao comércio;

Prestadores de serviços, designadamente serviços pessoais — penteado e estética; limpeza, lavandarias e tinturarias e agências funerárias;

representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço qualquer que seja a sua categoria ou classe representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Este CCT aplica-se às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde não exista ou deixe de existir regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a res-

pectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestar apoio directo a estas.

4 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial terá um prazo de vigência de 12 meses, será revista anualmente e produz efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

.....

CAPÍTULO III

Classificação profissional — Admissão e carreira profissional

Cláusula 11.ª

Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

.....

Grupo AA — Trabalhadores de agências funerárias

A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 18 anos.

Cláusula 12.ª

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 90 dias nas categorias dos níveis I a V, 120 dias nas categorias dos níveis VI a VIII, 180 dias nas categorias dos níveis IX a XI do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo III-B e 240 dias nas categorias do nível XII do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo IV.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende do aviso prévio de 14 dias.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende do aviso prévio de 15 dias.

4 — O não cumprimento total ou parcial do período de aviso prévio previsto nos n.ºs 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

5 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

6 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias

.....

14 — Trabalhadores de agências funerárias:

a) Após três anos de permanência na categoria, o empregado de agência funerária ajudante ascenderá à categoria de empregado de agência funerária;

b) A progressão na categoria de empregado de agência funerária é feita de três em três anos até ao limite de nove anos.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

.....

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de Janeiro de 2009 e por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição de € 2,70.

.....

Cláusula 33.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias e que deverá ser pago antes do início destas.

2 — No caso de trabalhadores com retribuição mista, o subsídio será pago pelo valor da parte certa, acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a 12 meses.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

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

5 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 38.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

1 — As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade patronal por forma inequívoca e com a antecedência

cia mínima de cinco dias, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 6.^a e 7.^a

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente pela ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir aos trabalhadores prova de factos invocados para a sua justificação, dispondo estes do prazo de sete dias úteis para a sua apresentação.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

.....

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009.

ANEXO I

Definição de funções

.....

Grupo AA

Trabalhadores de agências funerárias

Empregado de agência funerária ajudante. — É o trabalhador que com as indicações do seu superior hierárquico executa os serviços auxiliares relativos ao serviço fúnebre a efectuar.

Empregado de agência funerária. — É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respectivos, contacta com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado. Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

Encarregado de agência funerária. — É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis

Grupo AA

Trabalhadores de agências funerárias

Nível II:

Empregado de agência funerária ajudante (1.º ano).

Nível III:

Empregado de agência funerária ajudante (2.º ano).

Nível IV:

Empregado de agência funerária ajudante (3.º ano).

Nível VI:

Empregado de agência funerária até três anos.

Nível VII

Empregado de agência funerária de três a seis anos.

Nível VIII

Empregado de agência funerária mais de seis anos.

Nível IX

Encarregado de agência funerária.

ANEXO III-A

Tabela geral de retribuições mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 632.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 632 e até € 2223.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 2223.

d) No caso das empresas tributadas em IRS os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º da CIRS), da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos, como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.ª o valor de IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de retribuições

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009

Níveis	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I-A	450	450	450
I-B	450	450	450
II	450	450	453
III	453	453	458
IV	454	454	460
V	457	458	482
VI	458	478	537
VII	465	527	564
VIII	494	560	628
IX	525	592	652
X	572	637	693
XI	617	664	718
XII	685	741	778

ANEXO III-B

Tabela de retribuições mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009

(Em euros)

Níveis	Remunerações
I	553
II	623
III	733
IV	881
V	986
VI	1 099
VII	1 283
VIII	1 344

Tabela de retribuições mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009

Níveis	Tabela I	Tabela II	Economistas e Juristas (graus)
I a)	855	915	
I b)	943	1 010	I-a)
I c)	1 042	1 126	I-b)
II	1 185	1 309	II
III	1 436	1 554	III
IV	1 764	1 883	IV
V	2 108	2 224	V

Notas

1 — a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 1686.

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 1686.

c) No caso das empresas tributadas em IRS o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previsto no artigo 4.º do CIRS), da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não afixam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível V da tabela geral de retribuições do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigos 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 3500 empresas e 22 000 trabalhadores.

ANEXO VIII**Associações outorgantes**

Lisboa, 12 de Maio de 2010.

A) Associações patronais

Pela ACECOA — Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela AESintra — Associação Empresarial do Concelho de Sintra:

Rute Geirinhas Martins, mandatária.

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

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer:

Francisco José Padinha Pinto, mandatário.

B) Associações sindicais

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SITEsc — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Depositado em 2 de Junho de 2010, a fl. 81 do livro n.º 11, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo 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.

Alteração salarial e outras à Convenção Colectiva de Trabalho entre a FEPces — 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 30, de 15 de Agosto de 2008.

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 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3, 4 e 5 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

.....

CAPÍTULO IV**Prestação do trabalho**

.....

Cláusula 18.ª**Retribuição**

1, 2, 3, 4 e 5 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

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 € 31.

7 — (Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)

.....

Cláusula 20.^a**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas nesta CCT serão acrescidas diuturnidades de € 33,50, 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 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

Cláusula 20.^a-A**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 3,25.

Cláusula 22.^a**Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 53,50 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:

a) Refeição — € 14;

b) Alojamento e pequeno-almoço — € 34.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

Regulamentação em vigor

As demais matérias não objecto da revisão mantêm-se com a redacção em CCT em vigor.

ANEXO II**Tabela de remunerações mínimas****(Em euros)**

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 085
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	940
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	835
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	775
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	725

(Em euros)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
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 , estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	680
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	630
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. ^a , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. ^a e recepcionista	585
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	570
10	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	485
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	475
12	Praticante e pacote	475

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 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 14 de Maio de 2010.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Joaquim Guilherme Gândara Marques, mandatário.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Lisboa, 26 de Maio de 2010. — *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A 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;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 6 de Maio de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Depositado em 2 de Junho de 2010, a fl. 81 do livro n.º 11, com o n.º 120/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, com revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.º 18, de 15 de Maio de 2009, são introduzidas as seguintes alterações:

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas representadas pela APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

2 — O número das empresas abrangidos por este CCT é de 4784 e o número de trabalhadores é de 5363.

Cláusula 2.ª

Âmbito subjectivo

Este CCT aplica-se aos estabelecimentos e empresas constantes do anexo I e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo II.

Cláusula 3.ª

Área

A área territorial de aplicação do presente CCT define-se pela área territorial da Republica Portuguesa.

Cláusula 4.ª

Denúncia e revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

3 a 9 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 69.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis IX, VIII e VII, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a sua remuneração de base mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO I

Estabelecimentos e empresas

A) Classificação dos estabelecimentos e empresas

1 — Para os efeitos da cláusula 2.ª deste CCT, os estabelecimentos e empresas são integrados nos seguintes grupos:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;

Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;

Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;

Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
 Estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo e típicos;
 Campos de golfe;
 Clubes de 1.^a;
Healths clubs;
 Instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outros semelhantes;
 Casinos;
 Salas de bingo;
 Abastecedoras de aeronaves;
 Empresas de *catering*;
 Fábricas de refeições;

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;
 Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
 Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
 Apartamentos turísticos de 4 estrelas;
 Estalagem de 5 estrelas;
 Parques de campismo de 4 estrelas;
 Albergarias;
 Pousadas;
 Embarcações turísticas;
 Estabelecimentos termais;
 Estabelecimentos de animação turística;
 Estabelecimentos de turismo júnior e turismo sénior, designadamente pousadas exploradas pela Movijovem e centros de férias exploradas pela INATEL;

Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;
 Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;
 Estalagens de 4 estrelas;
 Pensões de 1.^a, 2.^a e 3.^a;
 Motéis de 3 e 2 estrelas;
 Aldeamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
 Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
 Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;
 Clubes de 2.^a;
 Estabelecimentos de restauração e bebidas;
 Cantinas e bares concessionados;
 Estabelecimentos do turismo no espaço rural;
 Casas de hóspedes e lares;
 Outros estabelecimentos de dormidas.

B) Denominação dos estabelecimentos e empresas

Hotéis, pensões, pousadas, estalagens, albergarias, residenciais, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, moradias turísticas, complexos turísticos, pousadas da juventude, centros de férias, clubes, *healths clubs*, Instalações de *spa*, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes, campos de golfe, residências, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, lares com fins lucrativos, parques de campismo públicos, parques de campismo privados, parques de campismo associativos, conjuntos turísticos, turismo no espaço rural, designadamente hotéis rurais, parques de campismo rural, turismo de habitação, turismo rural, agro-turismo, casas de campo, turismo de aldeia, turismo da natureza, designadamente casas de natureza, casas-abrigo, centros de acolhimento, casas-retiro,

estabelecimentos ou actividades de interpretação ambiental e desporto da natureza independentemente da sua denominação, empresas de animação turística, designadamente campos de golfe, parques temáticos, balneários termais, balneários terapêuticos, estabelecimentos de congressos, autódromos, kartódromos, embarcações turísticas, teleféricos e outros estabelecimentos sejam quais for a sua designação destinados à animação turística nomeadamente de índole cultural, desportiva, temática e de laser, restaurantes em todas as suas modalidades, incluindo os *snack-bars* e *selfservices*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas-bar, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, *pubs*, bufetes, incluindo os de casas de espectáculos e recintos de diversão ou desportivos; botequins, cantinas, bares, salões de dança (*dancings*), discotecas, cabarés, *boîtes* e *night-clubs*, salões de bilhares e ou de jogos; abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras; fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, de banquetes, receções e beberetes e outras refeições colectivas; cafés, pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias, geladarias; estabelecimentos de fabrico de pastelaria, padaria e geladaria; estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adoptadas.

ANEXO II

Categorias profissionais e níveis de remuneração

Categorias profissionais	Níveis
1 — Direcção	
Director de hotel	IX
Subdirector de hotel	VIII
Assistente de direcção	VIII
Director de alojamento	VIII
Director de relações públicas	VIII
Director de produção (<i>food and beverage</i>)	VIII
Director de pensão	VIII
Director artístico	VIII
2 — Recepção-portaria	
Técnico de acolhimento (<i>guest relations</i>)	VIII
Chefe de recepção	VII
Subchefe de recepção	VI
Recepcionista principal	V
Recepcionista de 1. ^a	IV
Recepcionista de 2. ^a	III
Recepcionista estagiário	II
Recepcionista aprendiz	I
Porteiro de restauração e bebidas	III
Trintanário principal	V
Trintanário	III
Bagageiro	II
Mandarete	II
Chefe de segurança	VI
Vigilante	III
3 — Controle e economato	
Chefe de secção de controle	VI
Controlador	VI
Estagiário de controlador	I
Aprendiz de controlador	I
Chefe de compras/ecónomo	VI
Dispenseiro/cavista	III
Ajudante de dispenseiro/cavista	II
Estagiário de dispenseiro	II
Aprendiz de dispenseiro	I

Categorias profissionais	Níveis	Categorias profissionais	Níveis
4 — Alojamento-andares-quartos		Aprendiz de pasteleiro	I
Governante geral de andares	VI	Amassador/panificador principal	VII
Governante de andares/rouparia/lavandaria/limpeza	V	Amassador/panificador de 1. ^a	VI
Empregada de roupa/lavandaria	II	Amassador/panificador de 2. ^a	V
Aprendiz de empregada roupa/lavandaria	I	Amassador de 3. ^a /aspirante	IV
Empregada de andares	III	Aspirante de amassador	IV
Aprendiz de empregada andares/quartos	II	Estagiário de amassador	II
Controlador de mini-bares	III	Aprendiz de amassador	I
Controlador <i>room-service</i>	IV	Forneiro principal	VII
Costureira	III	Forneiro de 1. ^a	VI
Ajudante de lar	III	Forneiro de 2. ^a	V
		Forneiro de 3. ^a /aspirante de forneiro	IV
5 — Restauração e bebidas		Estagiário de forneiro	II
Director de restaurante	VIII	Aprendiz de forneiro	I
Gerente de restauração e bebidas	VIII	Oficial de pastelaria de 1. ^a	VII
Chefe de mesa/ <i>snack bar</i>	VII	Oficial de pastelaria de 2. ^a	VI
Subchefe de mesa/ <i>snack bar</i>	VI	Oficial de pastelaria de 3. ^a	IV
Empregado de mesa principal	V	8 — Qualidade	
Empregado de mesa de 1. ^a	IV	Director de qualidade	VIII
Empregado de mesa de 2. ^a	III	Nutricionista	VII
Estagiário de empregado de mesa	II	Microbiologista	VII
Aprendiz de empregado de mesa	I	9 — Higiene e limpeza	
Escanção	V	Chefe de copa	V
Empregado de <i>snack bar</i> principal	V	Copeiro	II
Empregado de <i>snack bar</i> de 1. ^a	IV	Copeiro aprendiz	I
Empregado de <i>snack bar</i> de 2. ^a	III	Encarregado de limpeza	V
Estagiário de <i>snack bar</i>	II	Empregada de limpeza/ andares	V
Aprendiz de <i>snack bar</i>	I	Empregado de limpeza	II
Chefe de balcão	VII	Guarda de lavabos	II
Subchefe de balcão	VI	10 — Abastecedoras de aeronaves	
Empregado de balcão principal	V	Técnico de <i>catering</i>	VIII
Empregado de balcão de 1. ^a	IV	Supervisor	VI
Empregado de balcão de 2. ^a	III	Controlador de operações	V
Estagiário de empregado de balcão	II	Assistente de operações	VIII
Aprendiz de empregado de balcão	I	Chefe de cais	VII
Recepcionista de restauração	IV	Chefe de sala	V
Preparador de banquetes	III	Preparador/embalador	III
Supervisor de bares	VII	11 — Refeitórios	
Chefe de <i>barman/barmaid</i>	VII	Encarregado de refeitório A	VIII
Subchefe de <i>barman</i>	VI	Encarregado de refeitório B	VII
<i>Barman/barmaid</i> principal	V	Empregado de refeitório	III
<i>Barman/barmaid</i> de 1. ^a	IV	Empregado de refeitório (cantinas concessionadas)	III
<i>Barman/barmaid</i> de 2. ^a	III	12 — Termas, <i>healths clubs</i>, piscinas e praias, instalações de <i>spa</i>, balneoterapia, talossoterapia, talassoterapia e outras semelhantes	
Estagiário de <i>barman/barmaid</i>	II	Director	VIII
Aprendiz de <i>barman/barmaid</i>	I	Professor de natação	VIII
Chefe de cafetaria	V	Empregado de consultório	V
Cafeteiro	III	Empregado de inalações	V
Estagiário de cafeteiro	II	Empregado de secção de fisioterapia	V
Aprendiz de cafeteiro	I	Banheiro termal	III
Empregado de jogos	III	Buvete	III
Distribuidor de refeições	III	Duchista	III
6 — Cozinha		Esteticista	III
Chefe de cozinha	VIII	Manicuro/pedicuro	III
Subchefe de cozinha	VII	Massagista terapêutico de recuperação e sauna	IV
Cozinheiro principal	VII	Banheiro-nadador-salvador	IV
Cozinheiro de 1. ^a	VI	Tratador/conservador de piscinas	IV
Cozinheiro de 2. ^a	IV	Vigia de bordo	III
Cozinheiro de 3. ^a	III	Bilheteiro	III
Estagiário de cozinheiro	II	Empregado de balneários	III
Aprendiz de cozinheiro	I	Moço de terra	II
Assador/grelhador	III	Estagiário de empregado de balneário	II
7 — Pastelaria/padaria/confeitaria/geladaria		Aprendiz de empregado de balneário	I
Chefe/mestre pasteleiro	VIII		
Subchefe/mestre pasteleiro	VII		
Pasteiro principal	VII		
Pasteiro de 1. ^a	VI		
Pasteiro de 2. ^a	IV		
Pasteiro de 3. ^a	III		
Estagiário de pasteiro/oficial de pastelaria	II		

Categorias profissionais	Níveis
13 — Golfe	
Director de golfe	VIII
Professor de golfe	VIII
Secretário	VII
Recepcionista	III
Chefe de manutenção	VII
Capataz de campo	VI
Capataz de rega	VI
Operador de golfe principal	IV
Operador de golfe	III
Chefe de <i>caddies</i>	IV
<i>Caddie</i>	III
14 — Animação e desportos	
Encarregado de animação e desportos	VII
Monitor de animação e desportos	VI
Tratador de cavalos	III
Chefe de <i>bowling</i>	VI
Empregado de <i>bowling</i>	III
Recepcionista de <i>bowling</i>	III
<i>Disk-jockey</i>	IV
Recepcionista de teleférico há mais de cinco anos	V
Recepcionista de teleférico até cinco anos	IV
Electromecânico de teleférico há mais de cinco anos	V
Electromecânico de teleférico até cinco anos	IV
15 — Parque de campismo	
Encarregado de parque de campismo	VII
Guarda do parque de campismo	III
Guarda de acampamento turístico	III
16 — Sector administrativo	
Director administrativo e financeiro	VIII
Director de serviços	VIII
Director de pessoal	VIII
Formador	VIII
Chefe de pessoal	VII
Chefe de departamento de divisão ou de serviços	VII
Contabilista	VII
Chefe de secção	VI
Tesoureiro	VI
Secretário de direcção	V
Controlador de caixa	V
Caixa	V
Assistente administrativo principal	VI
Assistente administrativo de 1. ^a	V
Assistente administrativo de 2. ^a	IV
Assistente administrativo de 3. ^a	III
Estagiário de assistente administrativo	II
Aprendiz de assistente administrativo	I
Cobrador	IV
Chefe de telefones	VI
Telefonista de 1. ^a	IV
Telefonista de 2. ^a	III
Estagiário de telefonista	II
Aprendiz de telefonista	I
17 — Sector comercial	
Director comercial	VIII
Promotor de vendas	VI
Caixeiro-encarregado	VI
Caixeiro-chefe de secção	V
Caixeiro de 1. ^a	IV
Caixeiro de 2. ^a	III
Estagiário de caixeiro	II
Aprendiz de caixeiro	I
18 — Serviços técnicos e manutenção	
Director de serviços técnicos	VIII
Chefe de serviços técnicos	VII

Categorias profissionais	Níveis
Electromecânico em geral	VI
Operário polivalente principal	V
Operário polivalente de 1. ^a	IV
Operário polivalente de 2. ^a	III
Estagiário de operário polivalente	II
Aprendiz de operário polivalente	I
19 — Embarcações	
Mestre	VI
Motorista marítimo	IV
Marinheiro	III
20 — Garagens	
Encarregado geral de garagens	VII
Empregado de garagem	II
21 — Rodoviários	
Chefe de movimento	VI
Expedidor	V
Motorista	IV
Ajudante de motorista	II
22 — Salas de bingo	
Chefe de sala	IX
Adjunto de chefe de sala	VII
Caixa fixo	VI
Caixa auxiliar volante	V
Controlador de entradas	IV
Porteiro	IV
23 — Categorias diversas	
Encarregado de jardins	IV
Florista	III
Jardineiro	III
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas	II
Empregado de turismo de espaço rural	III

Nota. — Todas as categorias constantes deste CCT têm-se como aplicadas a ambos os sexos.

ANEXO III

Retribuições

Tabela salarial

(para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010)

Níveis	(Em euros)		
	Grupo A	Grupo B	Grupo C
IX	2 029	1 743	1 162
VIII	1 045	929	813
VII	929	813	756
VI	756	696	640
V	671	645	602
IV	651	622	582
III	592	579	532
II	538	510	510
I	502	502	502

Notas

1 a 4 — (Mantém a redacção em vigor.)

Artigo 2.º**Vencimentos mínimos**

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas constantes da tabela salarial prevista no artigo anterior.

Artigo 3.º**Diuturnidades**

O trabalhadores abrangidos pelas diuturnidades previstas na cláusula 126.ª deste CCT receberão, por cada diuturnidade vencida, a importância de € 6,50 mensais.

Artigo 4.º**Prémio de conhecimento de línguas**

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto no n.º 5 da cláusula 127.ª deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de € 42 mensais.

Artigo 5.º**Valor pecuniário da alimentação**

1 — Nos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 129.ª, o valor do subsídio de refeição é de € 5,20 por cada dia de serviço efectivo.

2 — Nos casos previstos no n.º 4 da cláusula 129.ª, os valores são os seguintes:

a) Situações esporádicas ou precárias (refeições avulsas):

Pequeno-almoço — € 1,85;

Almoço, jantar e ceia completa — € 5,85;

Ceia simples — € 3,38.

Artigo 6.º**Retribuições mínimas dos «extras»**

Os trabalhadores extras contratados ao abrigo da cláusula 134.ª têm direito à seguinte retribuição:

1 — A retribuição dos trabalhadores contratados como extra nos termos das cláusulas 26.ª, n.º 2, alínea g), e 28.ª é livremente acordado entre as partes.

2 — A retribuição do trabalhador extra nunca poderá ser inferior ao valor do vencimento horário mínimo garantido aos trabalhadores com a mesma categoria profissional pela tabela salarial.

Artigo 2.º**IRCT**

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogados pela presente convenção.

Porto, 31 de Março de 2010.

Pela APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo:

Eduardo José Cardoso da Cunha, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Manuel Soares Marques, mandatário.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de terra;

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SIND-CES/UGT.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2010. — O Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Vitor Manuel Sousa Melo Boal*.

Depositado em 4 de Junho de 2010, a fl. 82 do livro n.º 11, com o n.º 129/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo colectivo entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009.

CAPÍTULO I**Área e âmbito****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 — O presente ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as cooperativas agrícolas subscritoras que exerçam as actividades de prestação de serviços e mistas, nos termos das alíneas a) e c) do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 394/82, de 21 de Setembro, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente ACT abrange 17 cooperativas, num total de 394 trabalhadores.

Cláusula 2.ª**Vigência**

1 —
2 —
3 —

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

.....

CAPÍTULO V

Remunerações, retribuições e subsídios

Cláusula 28.^a

Remunerações e retribuições

- 1 —
2 —

Cláusula 29.^a

Tempo e forma de pagamento

- 1 —
2 —

Cláusula 30.^a

Exercício de funções inerentes a diferentes categorias profissionais

- 1 —
2 —
3 —

Cláusula 31.^a

Substituição temporária

.....

Cláusula 32.^a

Incapacidade parcial permanente

- 1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 33.^a

Folha de pagamento

- 1 —
a)
b)
c)
d)

2 —

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

- 1 —
2 —
3 —
4 —

Cláusula 36.^a

Abono para falhas

- 1 —
2 —

Cláusula 37.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 1,80 por cada dia de trabalho.

- 2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —

Cláusula 38.^a

Definição de local de trabalho e deslocação

- 1 —
2 —

Cláusula 39.^a

Deslocações em serviço

1 — A Cooperativa reembolsará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, no seguinte valor:

a) Almoço ou jantar — € 8.

2 — O trabalhador terá direito ao reembolso pelo pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos, no valor de € 1,70.

3 — O trabalhador terá direito ao reembolso pela ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 e as 2 horas, no valor de € 2,40.

- 4 —
 5 —
 6 —
 7 — A os trabalhadores que, em serviço e a solicitação

da cooperativa, se desloquem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,27 sobre o preço de 1 l de gasolina sem chumbo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Disciplina

.....

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

.....

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Formação profissional

.....

CAPÍTULO XII

Direito à informação e consulta

.....

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

.....

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

.....

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 93.^a

Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente ACT expressamente se consideram, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 94.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a maior favorabilidade do presente ACT.

ANEXO I

Definição de funções

.....

ANEXO II

Condições específicas

.....

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
1	Gerente.....	888,50 €
2	Director de serviços..... Técnico licenciado ou bacharel do grau IV. . .	815,50 €
3	Agente técnico agrícola do grau IV. Chefe de laboratório..... Chefe de serviços..... Contabilista Técnico licenciado ou bacharel do grau III. . .	746,50 €
4	Agente técnico agrícola do grau III. Ajudante chefe de laboratório..... Chefe de secção..... Encarregado geral..... Guarda-livros..... Sapador florestal..... Técnico licenciado ou bacharel do grau II. . .	657,50 €
5	Agente técnico agrícola do grau II..... Ajudante de encarregado geral..... Assistente administrativo principal..... Caixeiro-encarregado..... Encarregado de armazém..... Encarregado de vulgarizador..... Prospector de vendas..... Secretário(a) de direcção..... Técnico administrativo..... Técnico licenciado ou bacharel do grau I. . .	587,50 €

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
6	Agente técnico agrícola do grau 1. Assistente administrativo de 1.ª Caixa Caixeiro de 1.ª Fiel de armazém. Operador de supermercado de 1.ª Operador de talho e ou peixaria de 1.ª Primeiro-caixeiro Técnico auxiliar de pecuária Vendedor	567,50 €
7	Analista de 1.ª Assistente administrativo de 2.ª Bate-chapas de 1.ª Caixeiro de 2.ª Canalizador de 1.ª Encarregado de transportes Mecânico auto de 1.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª Motorista de pesados Oficial electricista com mais de três anos ... Operador de supermercado de 2.ª Operador de talho e ou peixaria de 2.ª Operador de máquinas agrícolas Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 1.ª Segundo-caixeiro Serralheiro mecânico de 1.ª Vulgarizador de 1.ª	510,50 €
8	Abastecedor de combustíveis. Analista de 2.ª Assistente administrativo de 3.ª Bate-chapas de 2.ª Caixeiro de 3.ª Canalizador de 2.ª Distribuidor Embalador Inseminador artificial Mecânico auto de 2.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª Oficial electricista até três anos Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Operador de supermercado de 3.ª Operador de talho e ou peixaria de 3.ª Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Terceiro-caixeiro Telefonista Vulgarizador de 2.ª	498,50 €
9	Analista de 3.ª Bate-chapas de 3.ª Canalizador de 3.ª Conferente Mecânico auto de 3.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª Pedreiro-trolha de 1.ª Pintor de construção civil de 1.ª Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 3.ª Profissional de armazém Serralheiro mecânico de 3.ª	490 €
10	Abastecedor de combustíveis de 1.ª Contrastador. Colhedor de amostras. Motorista de ligeiros Pedreiro-trolha de 2.ª Pintor de construção civil de 2.ª Vulgarizador de 3.ª	488 €

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
11	Abastecedor de combustíveis de 2.ª Ajudante de motorista Auxiliar administrativo Pedreiro-trolha de 3.ª Pintor de construção civil de 3.ª Pré-oficial electricista do 2.º ano	486 €
12	Abastecedor de combustíveis de 3.ª Empregado de cantina Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente de armazém	485 €
13	Ajudante de electricista do 2.º ano Contínuo Estagiário (serviços administrativos) Estagiário (colhedor de amostras) Estagiário (vulgarizador) Guarda ou porteiro Operário não diferenciado Pacote Praticante Servente de construção civil Servente de limpeza	475 €
14	Encarregado de posto de recepção de leite .. Encarregado de sala de ordenha.	2,78 €

Mealhada, 30 de Março de 2010.

Pela MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Sanfins, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agro-Tarouca e Lamego, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Arouca, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Vale do Vouga, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradouros de Vale de Cambra, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela COOPENAFIEL — Cooperativa Agrícola de Penafiel, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela COOPCÔA — Cooperativa Agrícola do Concelho do Sabugal:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Távora, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores do Vale do Mondego, C. R. L.:

Joaquim Gil, mandatário.

Pela Terra a Terra, Nova União de Cooperativas do Centro U. C. R. L.:

Manuel Joaquim Rodrigues Simões, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Vouzela:

Manuel Joaquim Rodrigues Simões, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Soure, C. R. L.:

António Simões, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola da Tocha, C. R. L.:

Carlos Manuel de Oliveira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola da Anadia, C. R. L.:

Maria Manuela Duarte Ferreira, mandatária.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Manuel Vitorino Santos, mandatário.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

Jorge Manuel Vitorino Santos, mandatário.

Depositado em 2 de Junho de 2010, a fl. 81 do livro n.º 11, com o n.º 123/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outras.

Alteração salarial e outras (cláusulas de expressão pecuniária) ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2008.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., adiante

designada por empresa, cuja actividade principal é a definida no CAE 24100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, serão potencialmente abrangidos pelo presente AE a empresa e 190 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Área geográfica

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua actividade.

Cláusula 3.ª

Vigência e denúncia

1 —

2 — A grelha salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

CAPÍTULO X

Retribuições do trabalho

Cláusula 68.ª

Subsídio em horário de turno

1 — O subsídio mensal de turnos terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

a) Horário de três turnos com folga rotativa — €158,86;

b) Horário de três turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — €105,90;

c) Horário de dois turnos com folga rotativa — €84,72;

d) Horário de dois turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — €74,13.

.....

CAPÍTULO XI

Outros subsídios e regalias

Cláusula 78.ª

Subsídio de refeição, transporte e abono falhas

1 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição, no valor de €9,55, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, desde que trabalhe pelo menos quatro horas.

2 — Sem prejuízo do limite máximo estabelecido (€56), a empresa comparticipará em 75 % do custo do transporte colectivo mais económico, por cada período de trabalho normal diário efectivo (ou parte do dia).

3 — Quando em serviço efectivo e como abono para falhas, o trabalhador com funções de caixa receberá mensalmente €100.

ANEXO II
Grelha salarial em 2010

(Valores em euros)

Categorias	Níveis	Valores ingresso	Carreiras profissionais		
Técnico superior. . . .	5	961,86	1 120,41	1 828,59	2 536,77
Técnico especialista	4	961,86	998,86	1 490,36	1 981,86
Técnico.	3	790,63	808,61	1 020,00	1 231,40
Profissional de produção.	2	674,36	681,76	840,31	998,86
Profissional de manutenção.					
Profissional de serviços de apoio.					
Trabalhador especializado.	1	565,50	576,06	644,76	713,47

Paio Pires, 14 de Abril de 2010.

Pela LUSOSIDER — Aços Planos, S. A.:

Rómulo Mansur, administrador executivo.

Luís Filipe Loureiro Maia Pereira, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre P. Delgado, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Depositado em 4 de Junho de 2010, a fl. 82 do livro n.º 11, com o n.º 128/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.ª, e a FESMAR — Federação dos Sindicatos do Mar — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial e publicação integral do texto do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, e

posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2009.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1 — O presente AE aplica-se à actividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.ª, e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, para efeitos do presente acordo considera-se tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.

4 — Este AE aplica-se no território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line, registados no Registo Internacional da Madeira (RIM).

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Maio e 30 de Abril do ano civil imediato.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5 — Após a apresentação da contraproposta, deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase da conciliação ou mediação, nos termos da legislação laboral aplicável.

7 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO II

Recrutamento, contrato individual e actividade profissionalCláusula 3.^a**Recrutamento**

1 — O recrutamento e selecção dos tripulantes é da competência do armador que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2 — Sempre que o armador recorra à FESMAR e aos sindicatos outorgantes no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, estes comprometem-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhes foram apresentados e a emitir a respectiva declaração.

3 — O tripulante começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 4.^a**Contrato individual**

Todo o tripulante terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE.

Cláusula 5.^a**Actividade profissional**

A actividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio do armador ou afretado pelo mesmo, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partesCláusula 6.^a**Deveres dos tripulantes**

São deveres dos tripulantes:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;

d) Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;

e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;

f) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvação e protecção da vida humana no mar, do navio, da carga e do meio ambiente;

g) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;

h) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 7.^a**Deveres do armador**

São deveres do armador:

a) Tratar com urbanidade e lealdade o tripulante, respeitando-o como seu colaborador;

b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;

c) Instalar os tripulantes em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e, quando possível, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança;

d) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do tripulante;

f) Indemnizar os tripulantes dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei e desta convenção;

g) Não impedir ao tripulante o exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de segurança social e comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua actividade profissional;

h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho;

i) Fornecer aos dirigentes sindicais e ou comissões de delegados sindicais na empresa, dentro dos limites legais, todos os elementos que lhes permitam informar-se e informar os tripulantes seus representados na empresa da actividade da empresa armadora, para cabal exercício das suas funções de representação dos tripulantes abrangidos pelo presente contrato.

Cláusula 8.^a**Garantias dos tripulantes**

É vedado à empresa:

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

b) Exercer pressões sobre o tripulante para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho e nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional, salvo nos casos expressos na lei e no presente AE;

d) Obrigar o tripulante a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos tripulantes.

Cláusula 9.^a**Classificações**

1 — Para efeitos deste AE é adoptado o enquadramento profissional de navegação e hotelaria, nos termos dos descritivos de funções constantes dos anexos I e III, respectivamente.

2 — Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar função superior à sua categoria, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que o armador disponha de tripulante devidamente habilitado, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho, em segurança, dessa função.

Cláusula 10.^a

Direitos sindicais

Para efeitos deste AE consideram-se direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 11.^a

Período normal de trabalho

1 — Para os tripulantes do enquadramento profissional de navegação, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias a prestar de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 30.^a, nos seguintes termos:

- a) O horário de trabalho é o definido na lei, sendo os serviços ininterruptos prestados em quartos de quatro horas;
- b) Os serviços intermitentes serão prestados entre as 6 e as 24 horas, divididos por dois períodos de trabalho;
- c) Em qualquer caso, deverá haver um período de descanso diário mínimo de oito horas consecutivas.

2 — Para os tripulantes do enquadramento profissional hotelaria, o período normal de trabalho é de 40 horas semanais.

3 — Os limites das horas de trabalho e de descanso aplicáveis aos tripulantes do enquadramento profissional hotelaria são os seguintes:

a) O número máximo de horas de trabalho não deve exceder:

- i) Catorze horas por período de vinte e quatro horas;
- ii) Setenta e duas horas por períodos de sete dias.

b) O intervalo mínimo de descanso não deve ser inferior:

- i) Dez horas por períodos de vinte e quatro horas;
- ii) Setenta e sete horas por períodos de sete dias.

4 — As horas de descanso não podem ser distribuídas por mais de dois períodos, dos quais um de pelo menos seis horas, não devendo o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso ultrapassar catorze horas.

Cláusula 12.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — São isentos de horário de trabalho os tripulantes que desempenhem as funções de comandante, chefe de máquinas, imediato, chefe radiotécnico e segundo-oficial de máquinas. Poderão ainda ser isentos de horário de tra-

balho outros tripulantes que em contrato individual de trabalho o acordem com o armador.

2 — A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho.

Cláusula 13.^a

Horário das refeições

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário.

2 — O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3 — Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que o navio tiver de efectuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4 — Para além do horário normal e sem direito a remuneração suplementar, todo o tripulante é obrigado a executar:

a) O trabalho que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;

b) O trabalho ordenado pelo comandante com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência;

c) A normal rendição dos quartos.

Cláusula 15.^a

Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas dos armadores, haverá um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 16.^a

Retribuição

1 — A retribuição compreende a retribuição base mensal e as diuturnidades.

2 — Não integram o conceito de retribuição:

- a) O suplemento de embarque;
- b) A retribuição especial por trabalho suplementar;
- c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- d) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- e) As subvenções recebidas por motivo de ausência do porto de armamento;
- f) As subvenções recebidas por motivo da especial natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;
- g) As gratificações extraordinárias concedidas pelo armador como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados a bordo;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) A participação nos lucros da empresa armadora;
- j) O subsídio de IHT.

Cláusula 17.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O armador obriga-se a pagar pontualmente ao tripulante, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A retribuição mensal, o IHT e o suplemento de embarque, quando praticados, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2 — Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, o armador obriga-se a pagar ao tripulante a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação.

3 — O pagamento será efectuado por transferência para a instituição bancária indicada pelo tripulante ou por outro meio legal, desde que expressamente por ele solicitado.

4 — No acto de pagamento será entregue ao tripulante documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 18.^a

Retribuição base mensal

1 — A retribuição base mensal devida aos tripulantes abrangidos por este AE é a fixada no anexo II, que dele faz parte integrante.

2 — A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o inscrito marítimo já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior, e será constituída pela retribuição base mensal e as diuturnidades.

3 — A fórmula de cálculo da retribuição diária é a seguinte:

$$\frac{(Rm \times 12)}{365}$$

sendo *Rm* a retribuição mensal.

4 — Qualquer tripulante que ultrapasse 24 meses consecutivos no exercício de função superior não poderá ser reduzido na retribuição inerente a essa função, não sendo

de considerar nem para a contagem do tempo nem para a sua interrupção os períodos de descanso, doença, formação profissional ou outros que não sejam do exercício efectivo daquela função.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da empresa, o tripulante da tabela de navegação adquire direito a uma diuturnidade, cujo valor será de 1,7 % do nível VII da tabela I de retribuições (navegação), não podendo as diuturnidades exceder oito.

Cláusula 20.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — As retribuições base mensais constantes do anexo II, tabela I — navegação, para as categorias profissionais enquadradas nos níveis I, II e III incluem já uma retribuição especial indissociável pelo trabalho prestado em regime de IHT.

2 — Os tripulantes integrados nos níveis IV a VII da mesma tabela que, a nível de contrato individual de trabalho, acordem com o armador a prestação de trabalho em regime de IHT, terão direito a um subsídio igual a 30 % da retribuição base mensal, que integrará essa retribuição.

3 — Os tripulantes integrados na tabela II — hotelaria prestarão sempre a sua actividade profissional em regime de IHT, pelo que receberão durante os 12 meses do ano e também nos subsídios de férias e de Natal um subsídio de 30 % da retribuição base mensal.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Em Novembro de cada ano será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal desse mês.

2 — No caso de o tripulante não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho.

Cláusula 22.^a

Retribuição do período de descanso — Tabela I — Navegação

Durante o período de descanso em terra, e reportado à data da sua atribuição, o tripulante terá direito à retribuição mensal mais elevada auferida nesse período de embarque.

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

1 — Anualmente, o tripulante adquire direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2 — No caso de o tripulante não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 24.^a**Retribuição da hora suplementar**

1 — A retribuição horária por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1,50$$

para dias úteis; e:

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1,75$$

para sábados, domingos e feriados, sendo *Rh* a retribuição horária, *Rm* a retribuição mensal e *Hs* as horas de trabalho normal semanal.

2 — Em sede de contrato individual de trabalho, o armador e o tripulante poderão acordar esquemas de retribuição diferentes dos referidos no n.º 1, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE, desde que para tanto reduzam tal acordo a escrito.

Cláusula 25.^a**Alimentação**

1 — A alimentação em viagem é igual para todos os tripulantes e é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor.

2 — É retribuído como suplementar o trabalho prestado durante as horas de refeição previamente fixadas. Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, obriga-se o armador a fornecer a refeição à hora mais próxima possível daquele período.

3 — Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço — € 3,20;

Almoço — € 12,70;

Jantar — € 12,70;

Ceia — € 3,20.

a) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8 horas não têm direito ao pagamento previsto para o pequeno-almoço.

b) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 12 horas não têm direito ao pagamento previsto para o almoço.

c) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 19 horas não têm direito ao pagamento previsto para o jantar.

d) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 0 horas não têm direito ao pagamento previsto para a ceia.

Cláusula 26.^a**Suplemento de embarque — Tripulantes de navegação**

1 — Em substituição do pagamento das horas suplementares, o armador pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando embarcados, um suplemento especial de embarque.

2 — O suplemento de embarque cobrirá, além das oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o montante de horas suplementares que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada.

Contudo, o âmbito do suplemento de embarque poderá ser alargado à cobertura de outras prestações, desde que as partes assim o acordem em contrato individual de trabalho.

3 — O suplemento de embarque terá o valor determinado pela aplicação da tabela seguinte, para estes efeitos tomada como referência, com incidência sobre as retribuições base que constituem a tabela salarial I — navegação constante do anexo II:

a) Oito horas de sábados/domingos/feriados acrescidas de vinte horas suplementares — 106 %;

b) Oito horas de sábados/domingos/feriados acrescidas de 40 horas suplementares — 124 %;

c) Oito horas de sábados/domingos/feriados acrescidas de 60 horas suplementares — 143 %;

d) Oito horas de sábados/domingos/feriados acrescidas de 80 horas suplementares — 161 %.

4 — Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante, o chefe de máquinas, o imediato, o radiotécnico-chefe e o segundo-oficial de máquinas, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos ao estabelecido nas cláusulas 11.^a e 12.^a

5 — Por força do estabelecido no n.º 4, aqueles tripulantes, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de subsídios a outros tripulantes, um complemento da retribuição no valor de 125 % da retribuição base mensal.

Cláusula 27.^a**Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento**

1 — O armador suportará todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos tripulantes, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2 — Sempre que haja acordo entre tripulante e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 28.^a, as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3 — No estrangeiro, e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a € 53,40.

4 — O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de € 45 272.

5 — O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o tripulante tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pelo armador. Neste último caso, o tripulante suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.

6 — O disposto no n.º 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do tripulante e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

Cláusula 28.^a**Ajudas de custo**

1 — Fora do porto de armamento, no caso de construção, ou sempre que no navio não existam condições de habitabilidade, o armador suportará todas as despesas com transporte, alojamento e alimentação dos tripulantes.

2 — Se houver acordo entre o tripulante e o armador nos termos do n.º 2 da cláusula 27.^a, as ajudas de custo serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação de trabalho e cessação do contrato de trabalho****Cláusula 29.^a****Descanso semanal e feriado**

1 — Para os tripulantes do enquadramento navegação, os domingos são dias de descanso e os sábados dias de descanso complementar.

2 — Para os tripulantes do enquadramento hotelaria, o descanso semanal corresponde a um período de não prestação de trabalho, com a duração de vinte e quatro horas.

Cláusula 30.^a**Períodos de descanso em terra — Navegação**

1 — Por cada mês de embarque, os tripulantes do enquadramento navegação adquirem direito a 15 dias consecutivos de descanso em terra, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

2 — Este período de descanso compreende, por um lado, as férias anuais e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados passados a bordo.

3 — Os períodos de descanso em terra, até ao limite proporcional de 60 dias em cada ano civil, não podem ser remidos a dinheiro, podendo sê-lo, na parte em que excedam tal limite, por acordo entre armador e tripulante.

4 — O número de dias de descanso em terra, nos meses incompletos de embarque, é proporcional ao número de dias de embarque, arredondado ao dia imediatamente superior.

5 — O período de embarque será compreendido entre três e seis meses, ao fim do qual será obrigatoriamente concedido um período de descanso em terra, podendo, por acordo entre o armador e o tripulante, tal período ser alterado até ao limite máximo de oito meses.

6 — O período de descanso em terra será normalmente concedido no porto de armamento ou de recrutamento.

7 — Se a data fixada para o início do período de descanso não puder ser mantida por motivo de doença, será adiada para o 1.º dia útil após a alta.

8 — No caso de interrupção do período de descanso, por doença devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de descanso coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes.

9 — Para efeitos do disposto no número anterior, o armador deverá ter conhecimento da data do início da

doença e do termo da mesma no prazo de três dias úteis seguintes ao início e ao seu termo.

10 — No caso de navios em construção no estrangeiro, os tripulantes deslocados para acompanhamento dessa construção serão considerados embarcados para efeitos do disposto no presente AE, sendo a duração do tempo de estada no estrangeiro e respectiva remuneração acordados em contrato individual de trabalho com o armador.

11 — Nas situações de desembarque por doença ou acidente, frequência de cursos de formação profissional e na situação de aguardar embarque, haverá direito a um período de três dias consecutivos de descanso, por mês, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

12 — Considera-se também ao abrigo do número anterior a prestação de serviço no porto de armamento, a bordo do navio imobilizado por estar desarmado, ou a aguardar venda.

13 — Se o armador não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder os períodos de descanso nos termos desta convenção, além da obrigação devida, pagará ao tripulante, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo do período de descanso que deixou de gozar e o triplo do respectivo subsídio de férias.

Cláusula 31.^a**Férias — Hotelaria**

1 — Os tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria têm direito a um período de férias remunerado de 22 dias úteis em cada ano civil, o qual poderá ser aumentado nos termos da lei geral laboral.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se em 1 de Janeiro de cada ano civil.

4 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis, e ao correspondente subsídio, por cada mês completo de duração do contrato, contando-se, para determinação de cada mês completo de serviço, todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 32.^a**Apresentação após as férias**

1 — O tripulante estará disponível para embarcar no 1.º dia seguinte ao termo do gozo do período de descanso em terra, sendo obrigatório ter em ordem toda a documentação exigida para embarque.

2 — O tripulante que não cumpra com o disposto no n.º 1 incorre em faltas injustificadas.

3 — É obrigação do armador informar o tripulante de qual a documentação a actualizar, se for caso disso.

Cláusula 33.^a**Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

1 — Quando o tripulante esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou

serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se igualmente todos os outros direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, deve o tripulante apresentar-se imediatamente ao armador para retomar o serviço, cessando nessa data a suspensão da prestação de trabalho.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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 tripulante, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastras e madrastras, durante cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do tripulante ou seu cônjuge, durante 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 tripulante, 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, nos termos previstos na lei;

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo armador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do tripulante, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o tripulante beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea l) do n.º 2, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo armador com menção expressa de desconto na retribuição.

5 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do tripulante se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

6 — Nas situações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 2, os tripulantes em viagem beneficiarão de dispensa de serviço quando chegarem ao porto de armamento.

7 — Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao seu local de residência e ao pagamento de todas as despesas de deslocação se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

8 — Se o falecimento ou doença grave dos familiares indicados no número anterior ocorrer quando o tripulante se encontre no navio a navegar, este mantém o seu direito ao regresso ao local de residência e ao pagamento das despesas de deslocação, desde que o requeira logo que chegue ao primeiro porto.

9 — Para os efeitos dos n.ºs 7 e 8 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde do armador ou pelos serviços médico-sociais.

Cláusula 35.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 da cláusula 34.^a

2 — As faltas injustificadas poderão, por acordo entre as partes, ser descontadas nos períodos de descanso em terra, no caso de não ultrapassarem os dias de descanso a que tiver direito, sem prejuízo do correspondente subsídio de férias.

Cláusula 36.^a

Assistência inadiável a membros do agregado familiar

O regime da assistência inadiável a membros do agregado familiar é o estabelecido na lei aplicável.

Cláusula 37.^a

Comunicação das faltas

1 — Quando o tripulante não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar imediatamente o armador ou seu representante.

2 — Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença ou acidente, o tripulante enviará ao armador ou seu representante, no prazo máximo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais.

3 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4 — O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao tripulante prova dos factos invocados para a justificação, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, devendo o tripulante apresentá-la também no prazo de 15 dias após tal notificação.

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 38.^a**Licença sem retribuição**

1 — Poderão ser concedidas aos tripulantes que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2 — É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 39.^a**Cessação do contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho cessa nos termos da legislação aplicável à cessação do contrato de trabalho.

2 — Para os tripulantes do enquadramento profissional de navegação, no cálculo das indemnizações previstas na legislação aplicável à cessação do contrato de trabalho, considera-se um valor mínimo equivalente a 1,5 meses da retribuição, conforme definido no n.º 1 da cláusula 16.^a deste AE, por cada ano ou fracção de antiguidade nos termos da lei.

3 — Para os tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria, as indemnizações devidas são calculadas nos termos da legislação aplicável à cessação do contrato de trabalho.

4 — O valor da retribuição base mensal para efeitos de indemnização será o correspondente à função desempenhada no momento da rescisão.

CAPÍTULO VII**Da segurança social e assistência clínica e medicamentosa****Cláusula 40.^a****Contribuição para a segurança social**

Os tripulantes ficarão abrangidos pelo regime legal de seguro social voluntário, comprometendo-se o armador a proceder, mensalmente, à entrega do montante das contribuições a cargo de cada trabalhador, mediante prévia comunicação do escalão escolhido.

Cláusula 41.^a**Assistência na doença**

1 — Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2 — As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco do armador, nos termos da legislação aplicável.

3 — Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade do armador transitará para a segurança social.

Cláusula 42.^a**Seguro por acidente de trabalho**

Nos termos da lei, e sem prejuízo da cláusula seguinte, o armador compromete-se a transferir para uma entidade

seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

Cláusula 43.^a**Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento**

No caso de o tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, o armador suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de armamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

Cláusula 44.^a**Inspecções médicas**

O armador assegurará de sua conta inspecções médicas periódicas dos tripulantes, preferencialmente antes do embarque.

Cláusula 45.^a**Regalias sociais**

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras só serão atribuídos, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO VIII**Higiene e segurança****Cláusula 46.^a****Princípios gerais**

1 — O armador obriga-se a instalar os tripulantes em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à segurança e prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — A defesa das garantias dos tripulantes nos campos da higiene, segurança e saúde compete aos próprios tripulantes a bordo dos navios e, particularmente, às comissões eleitas para esse efeito.

3 — Aos tripulantes serão dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respectivas actividades profissionais e as medidas preventivas a tomar, as quais estarão a cargo dos responsáveis pela higiene e segurança a bordo dos navios.

4 — A formação sobre higiene e segurança dada aos tripulantes deverá ser, em princípio, dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da respectiva retribuição.

Cláusula 47.^a**Locais de trabalho e equipamento individual de protecção**

1 — Todos os locais de trabalho serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2 — O equipamento individual de protecção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pelo armador.

3 — O armador respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 48.^a

Alojamento dos tripulantes

1 — Os locais destinados a alojamento dos tripulantes deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2 — Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3 — O armador assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 49.^a

Formação e desenvolvimento

1 — O armador assegurará as acções de formação que considere necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do tripulante, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2 — As acções de formação de iniciativa do armador serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

3 — O armador poderá celebrar contratos de formação, com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidade prática e técnicas de execução que confiram aos formandos a habilitação necessária à sua admissão.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Cláusula 50.^a

Normas aplicáveis aos contratos de trabalho

Os contratos de trabalho estão sujeitos às normas do regime jurídico do contrato individual de trabalho do pessoal da marinha de comércio, bem como às disposições do presente AE e demais legislação aplicável.

Cláusula 51.^a

Bem-estar a bordo

O armador deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

Cláusula 52.^a

Famíliares a bordo

O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna do armador e à sua autorização, sem prejuízo das condições actualmente praticadas.

Cláusula 53.^a

Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo do armador as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

Cláusula 54.^a

Quotização sindical

1 — O armador obriga-se a descontar mensalmente nas retribuições dos tripulantes sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos, nos termos da lei.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar o armador de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3 — Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4 — O armador remeterá aos sindicatos outorgantes, até 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos tripulantes abrangidos.

Cláusula 55.^a

Protecção dos bens deixados a bordo

1 — Em caso de doença, acidente ou morte de um tripulante, o armador ou seu representante adoptarão as medidas necessárias para proteger os bens deixados a bordo.

2 — O armador ou seu representante deverá enviar, logo que possível, os bens deixados a bordo para o local indicado pelo tripulante desembarcado ou seus herdeiros.

Cláusula 56.^a

Perda de haveres

1 — O armador, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, o armador garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de € 3000.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5 — O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante.

Cláusula 57.^a**Definição de porto de armamento**

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a actividade em que se emprega.

Cláusula 58.^a**Protecção da maternidade e paternidade**

1 — Aos tripulantes aplica-se o regime legal de protecção da maternidade e paternidade.

2 — Para usufruírem deste regime os tripulantes terão de informar por escrito o armador e apresentar o comprovativo adequado à situação.

Cláusula 59.^a**Carácter globalmente mais favorável do presente AE**

As partes consideram que este AE, no que respeita aos tripulantes e armador por ele abrangidos, é globalmente mais favorável do que a convenção colectiva de trabalho anterior.

CAPÍTULO XI

Relação entre as partes outorgantesCláusula 60.^a**Comissão**

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes sindicais e igual número de representantes do armador, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuição a interpretação e a integração de lacunas do presente contrato.

2 — No prazo de 90 dias após a assinatura deste contrato cada uma das partes outorgantes do presente AE comunicará por escrito à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas pela comissão paritária, desde que tomadas por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente AE e deverão ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 61.^a**Fontes de direito**

1 — Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- c) Os princípios gerais de direito.

2 — Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

ANEXO I

Enquadramento profissional — Navegação

Nível salarial	Função
I	Comandante.
II	Chefe de máquinas.
III	Imediato. Segundo-oficial de máquinas. Radiotécnico-chefe.
IV	Oficial chefe de quarto de navegação. Oficial maquinista chefe de quarto. Oficial radiotécnico.
V	Praticante. Electricista. Maquinista prático de 1.ª classe. Contramestre. Mecânico de bordo. Carpinteiro.
VI	Maquinista prático de 2.ª classe. Cozinheiro.
VII	Maquinista prático de 3.ª classe. Marinheiro de 1.ª classe. Ajudante de maquinista.
VIII	Marinheiro de 2.ª classe.

Nota. — As funções estão de acordo com as emendas de 1995 à Convenção STCW de 1978.

Enquadramento profissional — Hotelaria

Nível salarial	Função
A	Chefe de <i>hotel staff</i> .
B	Chefe de secção.
C	<i>Hotel staff</i> de 1.ª
D	<i>Hotel staff</i> de 2.ª
E	<i>Hotel staff</i> praticante.

ANEXO II

Tabelas salariais

(valores mensais em vigor a partir de 1 de Maio de 2010)

Tabela I — Navegação

(Valores em euros)

Nível	Remuneração base mensal
I	2 214
II	2 013
III a)	1 808
b) c)	1 742

(Valores em euros)

Nível	Remuneração base mensal
IV c)	1 141
V d)	899
VI d) e)	777
VII	744
VIII	686

a) Corresponde à retribuição do imediato.

b) Corresponde à retribuição do segundo-oficial de máquinas.

c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função:

Exigida no respectivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição;

Decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE.

e) O contramestre e o maquinista prático, quando desempenharem funções de chefe de quarto de navegação ou de chefe de quarto de máquinas, vencem pelo nível iv.

d) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível v.

Tabela II — Hotelaria

(Valores em euros)

Nível	Remuneração base mensal
A.....	1 348
B.....	808
C.....	704
D.....	627
E.....	532

ANEXO III

Descritivo de funções

Comandante. — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pelo comando de um navio. Naquela qualidade, o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98:

i) Garantir que a organização dos quartos de navegação seja adequada à realização de um quarto de navegação com segurança e, estando o navio atracado ou fundeado com segurança num porto, tomar todas as medidas necessárias para garantir a efectivação de um serviço de quartos de convés e de máquinas adequado e eficaz para fins de segurança;

ii) Dirigir os oficiais de convés, chefes de quarto, na navegação em segurança, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe;

iii) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação da viagem, navegação em quaisquer condições e determinação da posição;

Manobra e governo do navio em quaisquer condições;
Manuseamento e estiva da carga;

Organização de exercícios de combate a incêndio e adopção de técnicas de prevenção, detecção e extinção de incêndios;

Procedimentos em situação de emergência: encalhe, abalroamento, incêndio, explosão, abandono do navio e homem ao mar;

Organização de exercícios de abandono do navio e utilização dos meios de salvação;

Aplicação dos cuidados médicos de acordo com as determinações das publicações nacionais e internacionais sobre a matéria:

Guia médico internacional para navios;

Secção Médica do Código Internacional de Sinais;

Guia de primeiros socorros para uso em caso de acidentes com mercadorias perigosas;

Transmissão e recepção de mensagens por sinais luminosos morse e por utilização do Código Internacional de Sinais e dos radiotelefonos, transmissão de sinais de socorro por radiotelegrafia em casos de emergência;

Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

b) A legislação nacional e internacional, essencialmente a derivada de acordos e convenções internacionais na medida em que estes afectem as obrigações e as responsabilidades específicas do comandante, em particular os que respeitam à segurança e protecção do meio ambiente marítimo:

i) Controlo, e manutenção em permanente validade, dos certificados e outros documentos que deverão obrigatoriamente estar a bordo por força de convenções internacionais;

ii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional das Linhas de Carga;

iii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar;

iv) Responsabilização nos termos das convenções internacionais para a prevenção da poluição provocada pelos navios;

v) Responsabilização pelas declarações marítimas de saúde e pelo cumprimento das exigências dos regulamentos sanitários internacionais;

vi) Responsabilização nos termos da Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamentos no Mar;

vii) Responsabilização de outros instrumentos respeitantes à segurança do navio, dos passageiros, da tripulação e carga;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

Imediato. — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés cujo posto vem imediatamente a seguir ao comandante, a quem competem, além das funções que tradicionalmente lhe são específi-

cas, aquelas que o comandante nele delegar e, adicionalmente, o comando do navio em caso de incapacidade do comandante.

Oficial chefe de quarto de navegação. — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés, caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direcção geral do comandante, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe, bem como os princípios e guia operacional para oficiais de convés chefes de quarto em porto, adoptados por aquela Convenção;

b) Executar e mandar executar as tarefas delegadas pelo comandante e para as quais possui os conhecimentos adequados.

Radiotécnico-chefe. — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pela chefia directa de um ou mais oficiais radiotécnicos e da estação de radiocomunicações. Naquela qualidade actua de modo a:

a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adoptadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;

b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

Oficial radiotécnico. — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de radiocomunicações caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas, sendo responsável pela estação de radiocomunicações no caso de ser o único radiotécnico a bordo:

a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adoptadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;

b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

Chefe de máquinas. — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao principal responsável pela

secção de máquinas do navio. Naquela qualidade o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/98:

i) Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequado à realização de um quarto em serviço;

ii) Dirigir os oficiais de máquinas, chefes de quarto em casa da máquina em condução convencional ou oficiais de serviço em casa da máquina em condução desatendida, na inspecção, funcionamento e verificação de todas as máquinas e equipamentos a seu cargo e nas tarefas de zelar para que as máquinas das quais depende a segurança do navio funcionem de modo seguro e eficaz e tenham a manutenção conveniente;

iii) Determinar previamente, e em consulta com o comandante, as necessidades da viagem prevista, tendo em consideração as exigências relativas a combustível, água, lubrificantes, produtos químicos, materiais de consumo e sobressalentes, ferramentas, apetrechos e tudo o mais que seja necessário ao normal serviço de máquinas;

iv) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação, coordenação e controlo, segundo as normas de segurança das autoridades das sociedades classificadoras, de todas as operações relativas ao funcionamento, manutenção e reparação de todos os equipamentos e instalações mecânicas, eléctricas e electrónicas respeitantes à secção de máquinas e que compreendem:

Máquinas de propulsão;

Caldeiras;

Máquinas auxiliares;

Máquinas e sistemas mecânicos, hidráulicos e eléctricos de governo;

Máquinas de convés e equipamento de cargas;

Sistemas automáticos e automatizados (mecânicos, electrónicos, hidráulicos e pneumáticos) de controlo das instalações de máquinas;

Instalações de combustíveis e lubrificantes;

Instalações de água, vapor, esgotos e sanitários;

Instalações de distribuição de força motriz, iluminação e aquecimento;

Prevenção, detecção e extinção de incêndios;

Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

Prestação de primeiros socorros relativos aos tipos de lesões que se possam verificar nos compartimentos onde existem máquinas e utilização do equipamento de primeiros socorros;

Utilização dos meios de salvação;

Recepção do que na subalínea iii) se refere;

b) A legislação nacional e internacional aplicável;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência;

d) A necessidade de promover a formação para aquisição complementar dos conhecimentos teóricos e da experiência prática exigíveis ao desenvolvimento profissional dos tripulantes envolvidos;

e) Que a delegação, implícita nas alíneas anteriores, para a execução das tarefas nelas referidas deverá, basicamente, considerar:

O tipo de navio;

O tipo e estado das máquinas;

As formas especiais de condução determinadas por certos factores tais como condições meteorológicas, gelo, águas contaminadas, águas pouco profundas, situações de emergência, limitação de avarias ou combate à poluição;

As qualificações e experiência do pessoal afecto;

A segurança da vida humana no navio, da carga e do porto e protecção do meio ambiente;

O cumprimento dos regulamentos internacionais, nacionais e locais;

A manutenção das operações normais do navio.

Segundo oficial de máquinas — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas, cujo posto vem imediatamente a seguir ao chefe de máquinas, a quem compete a coordenação e planificação das acções da secção que o chefe nele delegue e, adicionalmente, a chefia da secção em caso de incapacidade do chefe de máquinas.

Oficial maquinista chefe de quarto. — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direcção do chefe de máquinas, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra III/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, e a recomendação sobre os princípios e guia operacional para oficiais de máquinas, chefes de quarto de máquinas em porto adoptados por aquela Convenção;

b) Executar e fazer executar as tarefas delegadas pelo chefe de máquinas e para as quais possui os conhecimentos adequados.

Praticante. — É a actividade desempenhada por um praticante a oficial que exerce a bordo funções que se destinam a complementar, com a prática, a sua formação escolar e que exerce sob a orientação de um oficial de categoria superior.

Electricista. — É a função caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Tarefas de manutenção e reparação:

Das máquinas eléctricas;

Da rede de energia eléctrica (produção, distribuição e utilização);

Do sistema eléctrico de emergência (gerador ou baterias) e rede de distribuição e utilização;

b) Controlo, de acordo com o modelo de organização adoptado, dos materiais de consumo, sobressalentes e ferramentas respeitantes à sua área de competência.

Maquinista práctico. — É a função caracterizada como adiante se indica:

a) Quando exerça funções de chefia do serviço de máquinas, nos termos da legislação aplicável, actua como referido para a função «chefe de máquinas», com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação que se encontra habilitado a chefiar;

b) Quando exerça funções atribuídas aos oficiais de máquinas, nos termos da legislação aplicável, actua como referido para a função «oficial de máquinas»;

c) Quando, na qualidade de elemento da mestrança do serviço de máquinas, exerça as funções de chefe de quarto nos termos da legislação aplicável, compete-lhe a execução das tarefas indicadas na alínea b), com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação para que se encontra habilitado.

Contramestre. — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação caracterizada por, em coordenação da marinhagem de convés:

a) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;

b) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;

c) Operar com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;

d) Conservar e movimentar os sobressalentes e artigos de consumo existentes nos paióis à sua guarda de acordo com o esquema de funcionamento dos mesmos;

e) Recepcionar e conferir os materiais;

f) Executar limpezas e trabalhos de manutenção e reparação inerentes ao serviço de convés;

g) Executar as tarefas inerentes ao abastecimento e controlo do consumo de água doce para os serviços gerais e lastro;

h) E, quando integrado no serviço de quartos do convés, na qualidade de marítimo da mestrança habilitado para este serviço (nos termos da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995), desempenhar as tarefas inerentes e como determinado pelo chefe de quarto.

Mecânico de bordo. — É a função atribuída nos termos da legislação aplicável e caracterizada pela execução de tarefas de reparação e manutenção para as quais são exigíveis conhecimentos de:

Serralharia mecânica para desmontar e reparar os diversos tipos de máquinas, quer propulsoras quer auxiliares;

Serralharia civil para reparar ou montar estruturas metálicas ligeiras ou outras obras afins às instalações de máquinas;

Operação com o torno mecânico;

Soldadura;

Serralheiro ou canalizador de tubos para desmontar, reparar e montar tubagens;

Manobra com diferenciais ou gruas afins às reparações.

Carpinteiro. — É a função executada por profissionais com formação do ofício de carpinteiro, caracterizada pela execução de tarefas da sua competência adequadas às realidades de bordo.

Cozinheiro. — É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de cozinheiro, tradicionalmente designado por chefe de cozinha, caracterizada por:

a) Preparar e cozinhar os alimentos para as refeições e emprar;

b) Cooperar com o despenseiro na elaboração das ementas e no aviamento dos paíóis de géneros e condimentos necessários;

c) Assegurar a manutenção da limpeza da cozinha, equipamento, materiais, louças e demais utensílios em uso.

Marinheiro de 1.ª classe. — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Como auxiliar do oficial de convés chefe de quarto, desempenhar as tarefas inerentes;

b) Executar as tarefas de manutenção inerentes ao convés para as quais tem os conhecimentos adequados;

c) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;

d) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;

e) Operar, quando necessário, com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;

f) Executar trabalhos de marinharia e arte de marinheiro e as demais tarefas inerentes ao serviço de convés.

Ajudante de maquinista. — É a função atribuível aos profissionais de categoria com idêntica designação, caracterizada como se indica:

a) Como auxiliar do chefe de quarto e, sob a sua direcção geral, participar na condução segura e eficiente da instalação propulsora e do equipamento auxiliar e efectuar as tarefas de rotina do quarto próprias das suas funções;

b) Colaborar nas limpezas e nas acções de manutenção e reparação inerentes ao serviço de máquinas adequadas aos seus conhecimentos e experiência que lhe sejam determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

Marinheiro de 2.ª classe. — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Executar as tarefas indicadas para a função de marinheiro de 1.ª classe nas alíneas b), c), d), e) e f) subordinadas ao nível da sua competência técnica;

b) Efectuar tarefas da rotina de quartos adequadas à sua condição de «marinheiro qualificado» tal como definido pela Convenção n.º 74 da OIT, aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 38 365, de 6 de Agosto de 1951;

c) E, nos casos em que a lotação do navio o exija, actuar como auxiliar do contramestre na gestão dos paíóis.

«Hotel staff» (de 1.ª, de 2.ª e praticante). — É o trabalhador que assegura de forma polivalente um conjunto de funções de apoio e assistência aos passageiros e automóveis durante o embarque, viagem e desembarque. Estas funções podem ser desenvolvidas, de acordo com a sua formação, aptidões e conhecimentos, nas áreas comerciais, restauração, bares, produção de F&B e assistência à cozinha, copa e messe dos tripulantes. Pode ainda assegurar a limpeza das áreas de passageiros e assumir funções de segurança a bordo.

Nota. — A permanência de um trabalhador na categoria profissional de praticante decorrerá pelo período máximo de 12 meses, findos os quais passará automaticamente para a categoria profissional de *hotel staff* de 2.ª. As promoções às categorias superiores serão feitas por decisão do armador.

Chefe de secção de «hotel staff». — É o trabalhador que organiza, coordena e controla um grupo de profissionais que constituem uma das secções de actividade a bordo.

Chefe de «hotel staff». — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige toda a actividade hoteleira a bordo, bem como as áreas comerciais e de apoio aos passageiros.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugada com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 47 trabalhadores.

Funchal, 17 de Maio de 2010.

Pela Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.ª:

Luís Miguel da Silva Sousa, administrador.

Duarte Nuno Ferreira Rodrigues, administrador.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

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

SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

João de Deus Gomes Pires, mandatário.

José Manuel de Morais Teixeira, mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, mandatário.

Depositado em 4 de Junho de 2010, a fl. 82 do livro n.º 11, com o n.º 126/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, o contrato colectivo em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, a p. 1426, onde se lê:

«Cláusula 1.^a

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Calçado, Componentes, artigos de Pele e Seus Sucedâneos, que se dedicam ao fabrico do calçado, malas, componentes para calçado e luvas, e, por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais subscritoras que prestam serviço nas empresas associadas.»

deve ler-se:

«Cláusula 1.^a

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, artigos de Pele e Seus Sucedâneos e, por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais subscritoras que prestam serviço nas empresas associadas.

As empresas representadas pela APICCAPS são as empresas que se dedicam ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de protecção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens de equipamento para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de actividade.»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores — Alteração

Alteração, aprovada em conselho geral de 18 de Março de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010.

Artigo 6.º

[...]

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e no regulamento em anexo, o qual faz parte integrante dos mesmos.

2 — Os associados poderão agrupar-se formalmente em tendência, de acordo com o regulamento referido no número anterior, e segundo os seguintes princípios:

- a)
- b)
- c) O reconhecimento das tendências, bem como os seus direitos e deveres, subordinam-se às normas dos presentes estatutos e do regulamento anexo.

Artigo 25.º

[...]

- 1 —
- 2 —
- 3 — O número de delegados ao congresso não pode ser inferior a 190 nem superior a 210.
- 4 — (*Eliminado.*)

Artigo 31.º

[...]

- 1 —
- a)
- b) (*Eliminada.*)

c) *Passa a alínea b), com a seguinte redacção:* Até 11 membros [...]

- 2 —
- 3 —
- 4 —

Artigo 37.º

[...]

1 — [...], tendo o secretário-geral voto de qualidade e sendo necessária a presença de metade mais um dos seus membros para a existência de quórum constitutivo.

Artigo 55.º

Destituição e cessação de funções

1 — O delegado pode ser destituído, por escrutínio directo e secreto, a qualquer momento, pelos associados do núcleo sindical.

- 2 —
- 3 — O delegado sindical cessa as suas funções quando:

- a) Terminar o respectivo mandato;
- b) For transferido para outro núcleo sindical de base;
- c) Perder a qualidade de sócio.

ANEXO

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1 — Aos associados do SINDEP é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º**Conteúdo**

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do SINDEP.

Artigo 3.º**Âmbito**

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

Artigo 4.º**Constituição**

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

2 — Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 10 % dos delegados ao congresso.

Artigo 5.º**Representatividade**

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — O voto de cada associado é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os membros dos órgãos estatutários do SINDEP não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

Artigo 6.º**Associação**

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 7.º**Direitos e deveres**

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

2 — As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pela direcção nas decisões mais importantes relativas ao SINDEP;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso e do conselho geral, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nos estatutos do SINDEP.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SINDEP;

b) Desenvolver, junto dos associados que representam, formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária do Sindicato;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registado em 4 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 129 do livro n.º 2.

UGT — Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real — Estatutos

Aprovados no congresso fundador, realizado em 15 de Maio de 2010.

Estatutos da UGT — Vila Real**CAPÍTULO I****Da identidade sindical****Artigo 1.º****Natureza, âmbito e sede**

1 — A UGT — Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real, adiante designada por UGT — Vila Real, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT — União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da Central no respectivo âmbito geográfico.

2 — A UGT — Vila Real abrange todo o distrito de Vila Real e tem a sua sede em Vila Real.

Artigo 2.º**Sigla e símbolos**

A UGT — Vila Real adopta a sigla «UGT — Vila Real» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Vila Real» e, por cima, a sigla «UGT».

Artigo 3.º**Bandeira e hino**

1 — A bandeira da UGT — Vila Real é formada por um rectângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2 — O hino da UGT — Vila Real é o da UGT — União Geral de Trabalhadores.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A UGT — Vila Real rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respectivos Estatutos.

Artigo 5.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT — Vila Real o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes Estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.

2 — As tendências existentes na UGT — Vila Real exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT — Vila Real e pela UGT — União Geral de Trabalhadores.

3 — O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT — Vila Real são as fixadas no Regulamento de Tendências anexo a estes Estatutos.

Artigo 6.º

Fins

A UGT — Vila Real prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT — União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Vila Real, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente, de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

CAPÍTULO III

Filiados na UGT — Vila Real

Artigo 7.º

Filiados na UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — São membros de pleno direito da UGT — Vila Real as associações sindicais filiadas na UGT — União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito de Vila Real desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estarem filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

2 — Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

Artigo 8.º

Associações sindicais independentes

1 — Podem filiar-se na UGT — Vila Real associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Vila Real.

2 — Podem ainda filiar-se na UGT — Vila Real associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Vila Real e que exerçam a sua actividade no distrito de Vila Real, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na União da UGT onde está localizada a respectiva sede.

Artigo 9.º

Pedido de adesão e sua aceitação

1 — O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT — Vila Real, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respectivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT — Vila Real.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT — Vila Real, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3 — O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes Estatutos.

4 — Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6 — Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7 — Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT — Vila Real e da UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 10.º

Filiação individual

1 — Poderão filiar-se na UGT — Vila Real trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3 — Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes Estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

Artigo 11.º

Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT — Vila Real, nos termos dos presentes Estatutos e do regulamento eleitoral;
- b) Participar em todas as actividades da UGT — Vila Real, segundo os princípios e normas destes Estatutos e dos Regulamentos da UGT — Vila Real;
- c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT — Vila Real na defesa dos seus interesses;
- d) Requerer o apoio da UGT — Vila Real para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

Artigo 12.º

Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

- a) Cumprir os Estatutos e os Regulamentos da UGT — Vila Real;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT — Vila Real;
- c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT — Vila Real;
- d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;
- e) Pagar mensalmente a quota à UGT — Vila Real, sem prejuízo do disposto no n.º 4;
- f) Informar, em tempo oportuno, a UGT — Vila Real sobre os conflitos laborais em que participem, e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2 — O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT — Vila Real, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do 3.º mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º

3 — Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4 — As associações sindicais filiadas directamente na UGT — União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5 — A UGT — União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT — Vila Real o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT — Vila Real.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

- a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT — Vila Real, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a 9 meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;
- c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do n.º 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3 — A decisão de expulsão constante na alínea c) do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4 — As decisões referidas nos n.ºs 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de recepção no prazo de 15 dias após a respectiva deliberação.

Artigo 14.º

Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2 — A suspensão referida no n.º 2 do artigo 12.º dos presentes Estatutos cessa com o pagamento das quotas em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

CAPÍTULO IV

Da organização da UGT — Vila Real

Artigo 15.º

Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT — Vila Real:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 16.º

Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo da UGT — Vila Real.

2 — O congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;
- b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;
- c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;
- d) Pelos membros do secretariado;
- e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 60 e no máximo de 120.

4 — O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5 — As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6 — O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT — Vila Real e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7 — O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de 1 delegado por cada 400 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8 — Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9 — O secretariado da UGT — Vila Real poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

Artigo 17.º

Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do relatório de actividades do secretariado e do programa de acção;
- b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;
- c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;
- d) Revisão dos Estatutos, no respeito pelos Estatutos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- e) Aprovação do Regimento do Congresso;
- f) Fixação das quotizações sindicais;
- g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;
- h) Dissolução da UGT — Vila Real e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 55.º

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g) do n.º 1, delegar no conselho geral a ultimate das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

Artigo 18.º

Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT — Vila Real, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos Estatutos da UGT — Vila Real, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

3 — As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo Secretariado Nacional da UGT, pelo secretariado da UGT — Vila Real, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de 5 associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso.

Artigo 19.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT — Vila Real, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT — Vila Real, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT — Vila Real com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterá a ordem de trabalhos, os dias, as horas e o local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 20.º

Funcionamento do congresso e mandatos

1 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2 — O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido

a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT — Vila Real.

3 — O n.º 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respectivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

Artigo 21.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

Artigo 22.º

Regimento do Congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o Regimento que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2 — O congresso ratificará o Regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

Artigo 23.º

Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2 — O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 24.º

Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT — Vila Real.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 33 nem superior a 45, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do n.º 10 deste artigo e do n.º 3 do artigo 20.º

3 — São membros inerentes:

- a) A mesa do congresso;
- b) Os membros do secretariado;

4 — O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5 — Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais Delegações na área da UGT — Vila Real ou tenha um número mínimo de delegado(s) ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um o número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6 — O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior, têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à União.

7 — Os trabalhadores filiados em nome individual tem direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais.

8 — No caso do disposto nos n.ºs 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no n.º 6, integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9 — No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no n.º 5 do artigo 16.º dos Estatutos.

10 — Os trabalhadores directamente filiados após o congresso fundador têm o direito a eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

11 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos n.ºs 6 e 7.

Artigo 25.º

Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;

d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;

e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT — Vila Real, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;

f) Nomear um secretariado provisório da UGT — Vila Real no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;

g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT — Vila Real;

h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT — União Geral de Trabalhadores;

i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT — União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;

j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT — Vila Real aceites pelo secretariado.

Artigo 26.º

Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por proposta do secretariado.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3 — A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, da data, da hora e do local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

Artigo 27.º

Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes Estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO III

Do secretariado

Artigo 28.º

Eleição e composição do secretariado

1 — O secretariado é o órgão executivo da UGT — Vila Real e é composto por 7 membros efectivos e 3 a 7 membros suplentes, eleitos em congresso.

2 — O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4 — O presidente da UGT — Vila Real é o primeiro da lista eleita.

5 — O secretariado elegerá de entre os seus membros, dois vice-presidentes e um tesoureiro.

6 — O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7 — Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.

8 — O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9 — As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10 — As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

Artigo 29.º

Reunião do secretariado

1 — O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2 — O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

3 — A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, da data, da hora e do local do seu funcionamento.

4 — O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Artigo 30.º

Funcionamento do secretariado

1 — As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3 — A UGT — Vila Real obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4 — O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5 — Das decisões do secretariado nos termos do n.º 1, cabe recurso para o conselho geral.

6 — O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT — Vila Real.

Artigo 31.º

Competência do secretariado

1 — Compete ao secretariado:

a) Propor e executar o programa de acção e o orçamento;

b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;

c) Representar a UGT — Vila Real em juízo e fora dele;

d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT — Vila Real;

e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da União;

f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos Estatutos;

h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos Estatutos;

i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

j) Apresentar à UGT — União Geral de Trabalhadores o Relatório e Contas do exercício anterior e o Orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;

k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;

l) Zelar pelo bom nome da UGT — Vila Real e da UGT — União Geral de Trabalhadores;

m) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do Regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 32.º

Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — Vila Real é composto por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 33.º

Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT — Vila Real;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT — Vila Real, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
- c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;
- d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;
- e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT — Vila Real;
- f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

Artigo 34.º

Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

Artigo 35.º

Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente, e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO V

Das disposições comuns

Artigo 36.º

Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua actividade na área da UGT — Vila Real, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

Artigo 37.º

Igualdade de género

1 — Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT — Vila Real, a representação dos homens e das mulheres deve

fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior:

- a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;
- b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;
- c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

Artigo 38.º

Mandatos

- 1 — A duração dos mandatos será de quatro anos.
- 2 — O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.
- 3 — O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

Artigo 39.º

Suspensão e renúncia do mandato

- 1 — Os membros dos órgãos da UGT — Vila Real podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.
- 2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT — Vila Real, deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.
- 3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT — Vila Real o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.
- 4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT — Vila Real, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.
- 5 — Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT — Vila Real, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

Artigo 40.º

Incompatibilidades

- 1 — Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT — Vila Real.
- 2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT — Vila Real.

3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT — Vila Real.

Artigo 41.º

Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT — Vila Real

1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT — Vila Real:

- a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;
- b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advinha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT — Vila Real:

- a) Observar e fazer cumprir os Estatutos e regulamentos da UGT — Vila Real, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;
- c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT — Vila Real para o qual tenham sido eleitos, os membros que:

- a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes Estatutos;
- b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;
- c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 49.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT — Vila Real.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT — Vila Real.

Artigo 43.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

Artigo 44.º

Actas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

CAPÍTULO V

Do regime patrimonial

Artigo 45.º

Princípios gerais

1 — A UGT — Vila Real possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT — Vila Real.

4 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT — Vila Real.

Artigo 46.º

Receitas

1 — Constituem receitas da UGT — Vila Real:

- a) As verbas atribuídas pela UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus Estatutos;
- b) As provenientes das quotizações;
- c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT — Vila Real para o efeito;
- d) As provenientes de doações ou legados.

2 — Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT — União Geral de Trabalhadores e à UGT — Vila Real, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

Artigo 47.º

Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT — Vila Real.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT — Vila Real a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO VI

Do regime disciplinar

Artigo 48.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT — Vila Real, aplicar as penas disciplinares aos

membros dos órgãos da UGT — Vila Real e julgar, sob proposta do secretariado, as infracções por parte dos filiados aos Estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT — Vila Real.

ARTIGO 49.º

Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT — Vila Real poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em acta;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT — Vila Real que, injustificadamente, não cumprem algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT — Vila Real que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT — Vila Real que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos Estatutos e regulamentos da UGT — Vila Real;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT — Vila Real;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos Estatutos da UGT — Vila Real e nos Estatutos e Declaração de Princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 50.º

Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT — Vila Real sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado, ou pelo conselho geral, nos termos do artigo 48.º

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas dentro do mesmo prazo.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

Artigo 51.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO VII

Das disposições finais e transitórias

Artigo 52.º

congresso fundador

1 — Participação no congresso fundador da União as associações sindicais filiadas na UGT, no pleno gozo dos seus direitos, com associados no âmbito geográfico da União.

2 — O Secretariado Nacional da UGT aprovará o regulamento eleitoral do congresso fundador e a proposta de Regimento do Congresso, sob propostas do secretariado executivo.

3 — O secretariado executivo da UGT nomeará uma comissão organizadora do congresso, constituída por cinco membros e definirá os respectivos poderes.

4 — Compete ao secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores a convocação do congresso fundador.

Artigo 53.º

Direitos dos membros dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT — Vila Real, sem direito de voto.

2 — O presidente da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT — Vila Real, sem direito de voto.

3 — Os vice-presidentes, os secretários-gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT — União Geral de Trabalhadores, têm o direito de participação no congresso da UGT — Vila Real, sem direito de voto.

4 — O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT — Vila Real, sem direito de voto.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do Secretariado Nacional da UGT — União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT — Vila Real, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

Artigo 54.º

Alteração dos Estatutos

1 — Os Estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT — Vila Real são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos Estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

Artigo 55.º

Dissolução da UGT — Vila Real

1 — A dissolução da UGT — Vila Real, só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT — Vila Real, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 56.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

Artigo 57.º

Entrada em vigor

Os presentes Estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

ANEXO

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT — Vila Real, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos Estatutos da UGT — Vila Real e dos Estatutos e Declaração de Princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

Artigo 3.º

Âmbito

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

Artigo 4.º

Constituição

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

2 — Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT — Vila Real.

Artigo 5.º

Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT — Vila Real não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

Artigo 6.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 7.º

Direitos e deveres

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

2 — As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT — Vila Real, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, do conselho geral e do secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes Estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT — Vila Real;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do Sindicalismo Democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registados em 8 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 129 do livro n.º 2.

SIT — Sindicato dos Inspectores do Trabalho — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010, encontram-se publicados os estatutos do SIT — Sindicato dos Inspectores do Trabalho, cujo texto enferma de inexactidão.

Assim:

No artigo 14.º, n.º 2, onde se lê «o cartão referido na alínea f) do artigo 17.º» deve ler-se «o cartão referido na alínea g) do artigo 17.º».

No artigo 35.º, n.º 5, onde se lê «O seu mandato é de dois anos» deve ler-se «O seu mandato é de quatro anos».

E no artigo 71.º, n.º 2, onde se lê «O Sindicato obriga-se, perante terceiros, em termos financeiros, com duas assinaturas de dois membros efectivos da direcção» deve ler-se «O Sindicato obriga-se, perante terceiros, em termos financeiros, com duas assinaturas de dois membros efectivos da direcção, sendo uma do presidente, ou na sua falta ou impedimento, do vice-presidente e a do tesoureiro».

SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média — Alteração

Alteração, aprovada em conselho geral realizado em 8 de Maio de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010.

Artigo 20.º

Órgãos do SINDETELCO

1 — O SINDETELCO comporta os seguintes órgãos:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado nacional;
- d) O conselho fiscalizador de contas;
- e) O conselho de disciplina;
- f) As delegações regionais;
- g) As comissões profissionais, de reformados, de quadros, de jovens, de mulheres ou outras.

2 — Os órgãos indicados nas alíneas do n.º 1 deste artigo, para poderem reunir e decidir validamente, terão de ter presentes mais de metade dos seus membros em efectividade de funções, sendo esse número arredondado por excesso.

Artigo 22.º

Composição

1 — O órgão supremo do SINDETELCO é o congresso, constituído por um colégio de 150 delegados, eleitos directamente, aos quais se juntam os delegados por inerência, num total de 199 delegados.

2 — A assembleia eleitoral que elege os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, previamente fixados pelo conselho geral.

3 — O número de delegados ao congresso, por cada círculo eleitoral, obtém-se da seguinte equação.

Número de sócios de cada círculo × 150 / Número de sócios do SINDETELCO

4 — Para determinação do número de sócios de cada círculo eleitoral, atende-se ao número de sócios inscritos no final do 6.º mês anterior ao da reunião da assembleia eleitoral.

5 — São, por inerência, delegados ao congresso os membros da mesa do conselho geral, o secretariado nacional e o conselho de disciplina.

Artigo 76.º

Fusão e dissolução

1 — A integração ou fusão do SINDETELCO com outros sindicatos bem como a sua dissolução só poderão ser decididas pelo congresso, expressamente convocado para esse fim, desde que com a aprovação de uma maioria de dois terços dos delegados em exercício.

2 — Esse mesmo congresso definirá os precisos termos em que a integração, a fusão ou a dissolução se processará.

3 — No caso de extinção, os bens do Sindicato não poderão ser distribuídos pelos seus associados.

ANEXO I

Regulamento de tendências do SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média, aprovado de acordo com as decisões do ix congresso ordinário do SINDETELCO, realizado em 14 e 15 de Novembro de 2009.

Artigo 1.º

Direito de organização

1 — Aos trabalhadores filiados no SINDETELCO é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicalis.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizada na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos.

Artigo 3.º

Âmbito

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

Artigo 4.º

Poderes e competências

Os poderes e competências das tendências organizadas no seio do SINDETELCO são:

a) Indicar quem em seu nome se dirigirá aos presentes em cada reunião dos órgãos do Sindicato;

b) Solicitar reuniões com outras tendências reconhecidas no Sindicato;

c) Solicitar uma interrupção dos trabalhos por um tempo não superior a quinze minutos no sentido de construir soluções consensuais para os assuntos em debate;

d) Usar da palavra, em acumulação, cujos tempo seja cedido por participantes inscritos, desde que estes aceitem e que sejam dessa tendência sindical;

e) O que o regimento do congresso reconhecer.

Artigo 5.º

Constituição

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

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

Artigo 6.º

Reconhecimento

1 — Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio pelo menos 5 % dos delegados ao congresso do SINDETELCO.

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

Artigo 7.º

Representatividade

1 — A representatividade das tendências é que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

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

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

Artigo 8.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 9.º

Deveres

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

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

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SINDETELCO;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 8 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 129 do livro n.º 2.

Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins — SIOFA — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 22 de Maio de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2002.

Artigo 6.º

Meios

Para prossecução dos objectivos definidos no artigo precedente, o SIOFA deve:

a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objectivos definidos nestes estatutos;

b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;

c) Promover análises críticas e debates colectivos das questões que se lhe apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possível;

d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos trabalhadores que nele se possam inscrever;

e) Fomentar e desenvolver a actividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos;

f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua actividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;

g) Salvaguardar que aos associados tenham no mundo do trabalho em geral e no mundo sindical em particular uma visão ampla quanto possível;

h) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;

i) 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 complementarmente para todos os demais trabalhadores interessados e com primazia para candidatos a formandos que se encontrem desempregados.

j) Fomentar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos trabalhadores e seus associados;

k) Fomentar a participação no controlo dos planos económicos e sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;

l) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica;

- m) Garantir o direito de tendência;
- n) Decretar a greve e pôr-lhe termo.

Registados em 8 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 129 do livro n.º 2.

SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores — Alteração dos estatutos e republicação.

CAPÍTULO I

SECÇÃO I

Da identificação

Artigo 1.º

Denominação e sigla

1 — O Sindicato Democrático dos Professores dos Açores encontra-se constituído por tempo indeterminado e é uma associação sindical que, regida pelos presentes estatutos, abrange todos os trabalhadores que, no seu âmbito, exerçam a sua actividade profissional na docência ou na investigação científica, enquanto educadores de infância, professores, formadores ou investigadores, e que nele se queiram, livremente, associar.

2 —

Artigo 2.º

Sede e âmbito

1 — O Sindicato tem a sua sede em Ponta Delgada.

2 —

SECÇÃO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 3.º

Fins

1 —

2 —

a)

b)

c)

3 —

4 —

Artigo 4.º

Objectivos e competências

1 — Constituem objectivos e competências do SDPA:

a) Defender, firme e coerentemente, os direitos fundamentais dos trabalhadores que representa, promovendo a melhoria das condições de trabalho;

b) Defender e dignificar o exercício profissional dos trabalhadores que representa;

c) Defender os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores que representa, independentemente da natureza do seu vínculo da sua categoria profissional ou do seu regime de prestação de serviço;

d) Promover o estudo das questões relacionadas com a acção educativa, identificando as suas implicações deontológicas;

e) Exercer o direito de participação no processo educativo, quer em questões pedagógicas, quer na defesa dos interesses profissionais dos trabalhadores que representa;

f) Participar na elaboração das leis de trabalho e da educação e nos organismos de gestão participada, nomeadamente, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes políticos o cumprimento de todas as normas e a adopção de todas as medidas que lhes digam respeito;

g) Defender, negociar e concretizar a contratação e a negociação colectivas, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo, podendo, para o efeito, delegar directamente nas organizações sindicais em que se encontra filiado ou noutras, por decisão da direcção;

h) Apoiar e enquadrar, pelas formas adequadas, as reivindicações dos trabalhadores que representa e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;

i) Apoiar e intervir em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial para defesa dos direitos profissionais dos associados, em termos a definir pela direcção;

j) Defender por todos os meios ao seu alcance os postos de trabalho dos associados;

l) Assegurar os direitos dos associados aposentados;

m) Defender e promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, a formação profissional dos trabalhadores que representa, bem como a sua formação contínua, permanente e especializada;

n) Lutar pelo desenvolvimento da educação e da cultura, com base no princípio de que a ambas têm direito todos os cidadãos, ao longo da vida;

o) Prestar o contributo democrático para a continuada transformação da sociedade, em que os valores predominantes sejam a liberdade, a igualdade, a justiça e a solidariedade;

p) Fomentar a convivência e a solidariedade profissional entre os trabalhadores que representa, através das formas mais adequadas, em cada momento;

q) Promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, iniciativas no plano económico e social, na cultura, na saúde, na aposentação, no desporto, no lazer e tempos livres, entre outras, que visem a melhoria e defesa da qualidade de vida e interesses dos seus associados;

r) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social e cultural dos seus associados, constituindo ou participando em sociedades, associações, cooperativas, fundações e outras organizações congéneres, designadamente, de âmbito laboral e profissional, da formação, da saúde, da solidariedade e segurança social, entre outras;

s) Criar, gerir, administrar ou participar na administração de instituições de carácter profissional, económico, social, cultural, desportivo e recreativo, de saúde e de lazer ou quaisquer outras organizações, estruturas ou formas de prestação de serviços, por sua iniciativa ou em colaboração com outras organizações, nacionais ou internacionais, em que este filiado ou cujos estatutos perfilhem objectivos

e princípios idênticos, de forma a dar resposta às necessidades e interesses dos associados ou a melhorar as suas condições de vida e bem-estar;

t) Promover a criação de iniciativas sociais, culturais, desportivas, recreativas ou de lazer, que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respectivos agregados familiares, ou participar na organização das mesmas em cooperação com outras entidades;

u) Criar, apoiar ou participar em formas cooperativas de produção, distribuição, consumo ou habitação, para benefício dos seus associados;

v) Prestar, por sua iniciativa ou em cooperação com outras entidades, públicas ou privadas, serviços de ordem económica ou social aos seus associados, fomentando o desenvolvimento e a organização, designadamente, de respostas sociais nos sectores da infância, da juventude e da geriatria ou outras;

x) Incrementar, por si só ou em colaboração com outros organismos, a promoção, a formação e a valorização profissional, sócio-cultural e científica dos associados, através da edição de publicações, realização de cursos, acções, seminários, conferências, colóquios, congressos, *workshops*, espectáculos de animação sócio-cultural e artísticos, exposições literárias e artísticas e de outras iniciativas;

z) Defender e participar na segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

2 — Compete, ainda, ao SDPA constituir e promover empresas de carácter económico, seja qual for a modalidade que revistam, e nelas participar plenamente com vista a uma melhor prossecução dos interesses dos associados.

3 — Para a realização dos objectivos previstos nas alíneas q), r), s), t), u), v) e x) do n.º 1 e no n.º 2, o SDPA pode instituir um ou mais fundos, cuja criação e funcionamento são definidos por regulamento a aprovar pelo conselho geral, sob proposta da direcção.

Artigo 5.º

Relações com outras organizações sindicais

1 — O SDPA é membro integrante da Federação Nacional da Educação (FNE), da União Geral de Trabalhadores (UGT) e da União Geral de Trabalhadores — Açores (UGT/Açores).

2 —

3 —

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Dos sócios

Artigo 6.º

Sócios

1 —

2 —

3 — Mantém ainda a qualidade de sócios aqueles que se encontrem na situação de licença sem vencimento, desde que, durante o período da licença, cumpram o disposto na alínea b) do artigo 11.º destes estatutos.

4 —

5 —

Artigo 7.º

Admissão

.....

Artigo 8.º

Recusa da admissão

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

Artigo 9.º

Direitos dos sócios

1 —

a)

b)

c)

d)

e)

f)

g)

h)

i)

j)

l) Retirar-se a todo o tempo do Sindicato;

m)

2 —

Artigo 10.º

Direito de tendência

1 — É garantido aos associados do SDPA o direito de se organizarem em tendências.

2 — O reconhecimento e a regulamentação das tendências constam do anexo I a estes estatutos, que dele são parte integrante.

Artigo 11.º

Deveres dos sócios

São deveres dos associados:

a) [Anterior alínea a) do artigo 10.º]

b) [Anterior alínea b) do artigo 10.º]

c) [Anterior alínea c) do artigo 10.º]

d) [Anterior alínea d) do artigo 10.º]

e) [Anterior alínea e) do artigo 10.º]

f) [Anterior alínea f) do artigo 10.º]

g) [Anterior alínea g) do artigo 10.º]

h) [Anterior alínea h) do artigo 10.º]

i) Devolver o cartão de sócio ou outros cartões disponibilizados pelo SDPA a que tenha tido acesso na qualidade de associado, quando haja perdido esta qualidade.

Artigo 12.º**Suspensão de sócio**

São suspensos os sócios que:

a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período igual ou superior a dois meses, excepto nos casos de não recepção de vencimento ou prestação equivalente, de doença ou de cumprimento do serviço militar;

b) [Anterior alínea b) do artigo 11.º]

c) [Anterior alínea c) do artigo 11.º]

Artigo 13.º**Perda da qualidade de sócio**

A qualidade de sócio cessa:

a) Por declaração de vontade do sócio, mediante comunicação escrita dirigida à direcção com a antecedência mínima de 30 dias;

b) [Anterior alínea b) do artigo 12.º]

c) [Anterior alínea c) do artigo 12.º]

d) [Anterior alínea d) do artigo 12.º]

e) Quando deixe de pagar quotas durante o período de dois meses e, depois de avisado para pagar as quotas em atraso, o não tenha feito no prazo de 30 dias após a notificação;

f) [Anterior alínea f) do artigo 12.º]

Artigo 14.º**Readmissão de sócio**

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 13.º)

2 — (Anterior n.º 2 do artigo 13.º)

a) Por força do disposto na alínea e) do artigo 13.º, para cuja readmissão bastará o pagamento de todas as quotas em dívida;

b) Por força do disposto na alínea f) do artigo 13.º, para cuja readmissão, decorrido um ano sobre a data de expulsão, será necessária deliberação favorável do conselho geral.

SECÇÃO II**Das sanções e regime disciplinar****Artigo 15.º****Poder disciplinar**

(Anterior artigo 14.º)

Artigo 16.º**Infracção disciplinar**

(Anterior artigo 15.º)

Artigo 17.º**Prescrição**

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 16.º)

2 — (Anterior n.º 2 do artigo 16.º)

3 — (Anterior n.º 3 do artigo 16.º)

Artigo 18.º**Processo disciplinar**

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 17.º)

2 — (Anterior n.º 2 do artigo 17.º)

3 — (Anterior n.º 3 do artigo 17.º)

4 — (Anterior n.º 4 do artigo 17.º)

5 — (Anterior n.º 5 do artigo 17.º)

6 — (Anterior n.º 6 do artigo 17.º)

7 — (Anterior n.º 7 do artigo 17.º)

8 — (Anterior n.º 8 do artigo 17.º)

Artigo 19.º**Sanções disciplinares**

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 18.º)

a) [Anterior alínea a) do n.º 1 do artigo 18.º]

b) [Anterior alínea b) do n.º 1 do artigo 18.º]

c) [Anterior alínea c) do n.º 1 do artigo 18.º]

d) [Anterior alínea d) do n.º 1 do artigo 18.º]

e) [Anterior alínea e) do n.º 1 do artigo 18.º]

2 — (Anterior n.º 2 do artigo 18.º)

a) [Anterior alínea a) do n.º 2 do artigo 18.º]

b) [Anterior alínea b) do n.º 1 do artigo 18.º]

c) [Anterior alínea c) do n.º 1 do artigo 18.º]

d) [Anterior alínea d) do n.º 1 do artigo 18.º]

e) [Anterior alínea e) do n.º 1 do artigo 18.º]

3 — (Anterior n.º 3 do artigo 18.º)

a) [Anterior alínea a) do n.º 1 do artigo 18.º]

b) [Anterior alínea b) do n.º 1 do artigo 18.º]

c) [Anterior alínea c) do n.º 1 do artigo 18.º]

4 — (Anterior n.º 4 do artigo 18.º)

Artigo 20.º**Recurso**

1 — Das decisões condenatórias proferidas pela comissão fiscal e disciplinar cabe recurso para o conselho geral, o qual deve ser entregue, devidamente fundamentado, no prazo de 20 dias a contar do disposto no n.º 7 do artigo 18.º

2 — (Anterior n.º 2 do artigo 19.º)

3 — (Anterior n.º 3 do artigo 19.º)

SECÇÃO III**Da quotização****Artigo 21.º****Valor e cobrança das quotas**

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 20.º)

2 — (Anterior n.º 2 do artigo 20.º)

3 — (Anterior n.º 3 do artigo 20.º)

Artigo 22.º**Isenção**

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 21.º)

a) [Anterior alínea a) do n.º 1 do artigo 21.º]

- b) [Anterior alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º]
c) [Anterior alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º]

2 — (Anterior n.º 2 do artigo 21.º)

Artigo 23.º

Redução

1 — Podem beneficiar de redução do valor da quota, desde que o solicitem por escrito, os sócios em situação de licença sem vencimento de longa duração, cabendo ao conselho geral deliberar sobre o montante da redução.

2 — (Anterior n.º 2 do artigo 22.º)

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Dos órgãos e corpos gerentes do Sindicato

Artigo 24.º

Órgãos

São órgãos do Sindicato Democrático dos Professores dos Açores:

- a) [Anterior alínea a) do artigo 23.º]
b) [Anterior alínea b) do artigo 23.º]
c) [Anterior alínea c) do artigo 23.º]
d) [Anterior alínea d) do artigo 23.º]
e) [Anterior alínea e) do artigo 23.º]
f) Os secretários da Ilha;
g) [Anterior alínea h) do artigo 23.º]
h) [Anterior alínea i) do artigo 23.º]
i) [Anterior alínea j) do artigo 23.º]

Artigo 25.º

Corpos gerentes

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 24.º)

- a) [Anterior alínea a) do n.º 1 do artigo 24.º]
b) [Anterior alínea b) do n.º 1 do artigo 24.º]
c) [Anterior alínea c) do n.º 1 do artigo 24.º]
d) Os secretários da Ilha.

2 — O mandato dos corpos gerentes é de quatro anos.

3 — O presidente da direcção não pode ser eleito para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 26.º

Assembleia geral

- 1 — (Anterior n.º 1 do artigo 25.º)
2 — (Anterior n.º 2 do artigo 25.º)
3 — (Anterior n.º 3 do artigo 25.º)
4 — (Anterior n.º 4 do artigo 25.º)

Artigo 27.º

Competências da assembleia geral

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 26.º)

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção, os secretariados de ilha e o conselho geral;

b) [Anterior alínea b) do n.º 1 do artigo 26.º]

c) [Anterior alínea f) do n.º 1 do artigo 26.º]

d) [Anterior alínea g) do n.º 1 do artigo 26.º]

e) [Anterior alínea h) do n.º 1 do artigo 26.º]

2 — A deliberação prevista na alínea b) do n.º 1 será acompanhada da eleição das comissões provisórias necessárias à substituição dos órgãos que hajam sido destituídos, quando não seja possível aplicar o disposto na alínea p) do artigo 34.º

Artigo 28.º

Sessões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne, ordinariamente:

a) Quadrienalmente, para cumprir o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 27.º;

b) Sem prejuízo do enunciado na alínea a), uma vez em cada ano civil.

2 — A assembleia geral reúne, extraordinariamente, por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, ou quando assim o requeiram o conselho geral, a direcção ou 10% ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Sem prejuízo da faculdade da assembleia geral poder ser realizada descentralizadamente, a assembleia geral reúne simultaneamente e de forma descentralizada, para o exercício da competência prevista na alínea a) do n.º 1, em termos a definir no regulamento do processo eleitoral.

Subsídio de falhas

Artigo 29.º

Requerimento e convocação da assembleia geral

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 28.º)

2 — (Anterior n.º 2 do artigo 28.º)

3 — Ressalvada disposição expressa em contrário, a convocação referida no n.º 2 será feita por forma a que a assembleia geral se realize entre o 4.º e o 30.º dia subsequente ao da publicação em primeiro dia, pela imprensa, do respectivo aviso convocatório.

SECÇÃO III

Da mesa da assembleia geral

Artigo 30.º

Mesa da assembleia geral

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 29.º)

2 — (Anterior n.º 2 do artigo 29.º)

3 — (Anterior n.º 3 do artigo 29.º)

Artigo 31.º

Competências da mesa da assembleia geral

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 30.º)

2 — (Anterior n.º 2 do artigo 30.º)

a) Convocar a assembleia geral e o conselho geral;

b) Conferir a posse aos membros dos corpos gerentes;

c) [Anterior alínea c) do n.º 1 do artigo 30.º]

d) [Anterior alínea d) do n.º 1 do artigo 30.º]

e) [Anterior alínea e) do n.º 1 do artigo 30.º]

f) [Anterior alínea f) do n.º 1 do artigo 30.º]

g) Tomar conhecimento do pedido de demissão de qualquer membro de um corpo gerente.

3 — (Anterior n.º 3 do artigo 30.º)

4 — (Anterior n.º 4 do artigo 30.º)

SECÇÃO IV

Do conselho geral

Artigo 32.º

Conselho geral

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 31.º)

2 — (Anterior n.º 2 do artigo 31.º)

3 — (Anterior n.º 3 do artigo 31.º)

4 — (Anterior n.º 4 do artigo 31.º)

5 — Quando o conselho geral reúna para tratar do enunciado na alínea h) do artigo 34.º, só delibera validamente se, estando presente a maioria dos seus titulares, tal deliberação seja tomada por maioria de dois terços dos membros presentes.

Artigo 33.º

Constituição do conselho geral

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 32.º)

a) [Anterior alínea a) do n.º 1 do artigo 32.º]

b) [Anterior alínea b) do n.º 1 do artigo 32.º]

2 — (Anterior n.º 2 do artigo 32.º)

Artigo 34.º

Competências do conselho geral

Compete ao conselho geral:

a) [Anterior alínea a) do artigo 33.º]

b) [Anterior alínea b) do artigo 33.º]

c) Aprovar até 15 de Dezembro o orçamento do Sindicato para o ano seguinte e até 31 de Março as contas do exercício do ano anterior;

d) [Anterior alínea d) do artigo 33.º]

e) Decretar a greve por período(s) superior(es) a dois dias, sob proposta da direcção;

f) [Anterior alínea f) do artigo 33.º]

g) [Anterior alínea g) do artigo 33.º]

h) [Anterior alínea h) do artigo 33.º]

i) [Anterior alínea i) do artigo 33.º]

j) [Anterior alínea j) do artigo 33.º]

l) [Anterior alínea l) do artigo 33.º]

m) Deliberar sobre as alterações aos estatutos que lhe sejam propostas pela direcção;

n) [Anterior alínea n) do artigo 33.º]

o) Eleger os representantes do SDPA para determinados órgãos estatutários das organizações em que se encontre associado, quando os estatutos ou regulamentos das organizações em causa assim o exijam;

p) [Anterior alínea o) do artigo 33.º]

Artigo 35.º

Sessões, requerimento e convocação do conselho geral

1 — O conselho geral reúne, ordinariamente, duas vezes por ano e, extraordinariamente, por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, ou a requerimento:

a) [Anterior alínea a) do n.º 1 do artigo 34.º]

b) [Anterior alínea b) do n.º 1 do artigo 34.º]

c) [Anterior alínea c) do n.º 1 do artigo 34.º]

2 — (Anterior n.º 2 do artigo 34.º)

3 — (Anterior n.º 3 do artigo 34.º)

SECÇÃO V

Da comissão fiscal e disciplinar

Artigo 36.º

Constituição da comissão fiscal e disciplinar

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 35.º)

2 — (Anterior n.º 2 do artigo 35.º)

Artigo 37.º

Competências da comissão fiscal e disciplinar

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 36.º)

2 — (Anterior n.º 2 do artigo 36.º)

3 — (Anterior n.º 3 do artigo 36.º)

a) [Anterior alínea a) do n.º 3 do artigo 36.º]

b) [Anterior alínea b) do n.º 3 do artigo 36.º]

c) [Anterior alínea c) do n.º 3 do artigo 36.º]

d) Apresentar ao conselho geral, até 10 de Dezembro, parecer sobre o orçamento elaborado pela direcção para o ano seguinte;

e) Apresentar ao conselho geral, até 25 de Março, parecer sobre as contas do exercício do ano anterior.

SECÇÃO VI

Da direcção

Artigo 38.º

Composição

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 37.º)

2 — A direcção é um órgão colegial composto por um mínimo de 31 e um máximo de 55 membros efectivos, sempre em número ímpar, eleito em lista conjunta, que integra, obrigatoriamente:

a) Um presidente, dois vice-presidentes e quatro a oito vogais;

b) Os membros dos secretariados de ilha, por inerência, na qualidade de vogais.

3 — A composição global da direcção deverá traduzir a representação dos vários níveis, sectores e modalidades de educação e ensino.

4 — Em caso de destituição, renúncia, suspensão, perda de mandato ou de impedimento do presidente, por período, previsivelmente, superior a 30 dias, o seu substituto legal será um dos vice-presidentes, designado para esse efeito, o qual assume todas as competências do presidente.

5 — Em caso de destituição, renúncia, suspensão, perda de mandato ou de impedimento de um dos vice-presidentes, por período, previsivelmente, superior a 30 dias, o seu substituto legal será designado de entre os vogais.

6 — Os membros suplentes podem substituir os membros efectivos, por impedimento destes, em termos a definir no seu regulamento interno.

7 — A substituição por renúncia ou suspensão do mandato deve ser comunicada ao presidente da mesa da assembleia geral, a quem compete analisar e deferir o respectivo pedido e ratificar a sua substituição.

Artigo 39.º

Funcionamento

1 — O funcionamento da direcção e a periodicidade das suas reuniões ordinárias são definidos por regulamento interno, por si elaborado e aprovado.

2 — A direcção reúne, ordinariamente, por iniciativa do presidente e, extraordinariamente, por iniciativa do presidente ou a requerimento fundamentado de um terço dos seus membros em efectividade de funções.

3 — Em primeira convocatória, a direcção não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros em efectividade de funções e, em segunda convocatória, 30 minutos após a hora da primeira, delibera por maioria simples, com qualquer número de membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade, em caso de empate.

4 — (Anterior n.º 6 do artigo 37.º)

5 — (Anterior n.º 7 do artigo 37.º)

6 — (Anterior n.º 8 do artigo 37.º)

Artigo 40.º

Competências da direcção

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 38.º)

a) Dirigir o Sindicato;

b) [Anterior alínea b) do n.º 1 do artigo 38.º]

c) [Anterior alínea c) do n.º 1 do artigo 38.º]

d) Apresentar propostas e contrapropostas a quaisquer entidades empregadoras, de acordo com as prioridades e estratégias definidas pelo conselho geral ou pela direcção, dando sequência aos processos de negociação colectiva;

e) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, bem como delegar estas competências noutras organizações sindicais em que o SDPA se encontre ou não directamente filiado;

f) [Anterior alínea e) do n.º 1 do artigo 38.º]

g) [Anterior alínea f) do n.º 1 do artigo 38.º]

h) [Anterior alínea g) do n.º 1 do artigo 38.º]

i) [Anterior alínea h) do n.º 1 do artigo 38.º]

j) Apresentar à comissão fiscal e disciplinar, para recolha de parecer, as contas do exercício do ano anterior e o orçamento para o ano seguinte;

l) [Anterior alínea j) do n.º 1 do artigo 38.º]

m) [Anterior alínea l) do n.º 1 do artigo 38.º]

n) [Anterior alínea m) do n.º 1 do artigo 38.º]

o) [Anterior alínea n) do n.º 1 do artigo 38.º]

p) [Anterior alínea o) do n.º 1 do artigo 38.º]

q) [Anterior alínea p) do n.º 1 do artigo 38.º]

r) Delegar no presidente competências que lhe estão atribuídas;

s) Incrementar, por si só ou em colaboração com outros organismos, a promoção e valorização profissional e sócio-cultural dos associados, através da edição de publicações, realização de cursos, seminários, conferências, colóquios, congressos, espectáculos de animação sócio-cultural e artísticos, exposições literárias e artísticas e de outras iniciativas;

t) Promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, iniciativas no plano económico e social, na cultura, na saúde, na aposentação, no desporto, no lazer e tempos livres, entre outras, que visem a melhoria e defesa da qualidade de vida e interesses dos seus associados.

2 — Para a concretização dos objectivos e competências previstos no artigo 4.º, compete, ainda, à direcção propor ao conselho geral:

a) A constituição e a participação do SDPA em sociedades, associações, cooperativas, fundações e outras organizações congéneres;

b) A criação, gestão e administração, por sua iniciativa, ou em colaboração com outras organizações, de instituições, de carácter profissional, económico, social, cultural, desportivo e recreativo, de saúde, de lazer ou de quaisquer outras organizações ou estruturas, bem como a sua forma de participação;

c) A prestação, por sua iniciativa ou em cooperação com outras entidades, públicas ou privadas, de serviços de ordem económica ou social aos seus associados, fomentando o desenvolvimento e a organização, designadamente, de respostas sociais nos sectores da infância, da juventude e da geriatria ou outras;

d) A constituição e promoção de empresas de carácter económico, seja qual for a modalidade que revistam, e nelas participar plenamente com vista a uma melhor prossecução dos interesses dos associados.

3 — (Anterior n.º 2 do artigo 38.º)

Artigo 41.º

Competências dos membros da direcção

1 — (Anterior n.º 1 do artigo 39.º)

a) [Anterior alínea a) do n.º 1 do artigo 39.º]

b) [Anterior alínea b) do n.º 1 do artigo 39.º]

c) [Anterior alínea c) do n.º 1 do artigo 39.º]

2 — A atribuição de competências a outros membros da direcção será definida na sua primeira reunião.

SECÇÃO VII

Dos secretariados de ilha

Artigo 42.º

Composição e funcionamento

1 — Os secretariados de ilha são eleitos em lista conjunta com a direcção e com a mesa da assembleia geral.

2 — Os secretariados de ilha são compostos por um mínimo de três e um máximo de cinco elementos que, no momento da apresentação da candidatura, exerçam a sua actividade profissional na área territorial por aqueles abrangida.

3 — Cada secretariado de ilha terá um coordenador, que é o elemento que figura em primeiro lugar nas listas de candidatura.

4 — O funcionamento dos secretariados de ilha e a periodicidade das suas reuniões ordinárias deverá ser regido por regulamento interno, por eles elaborado e aprovado.

Artigo 43.º

Constituição dos secretariados de ilha

1 — São constituídos os seguintes secretariados de ilha:

- a) Santa Maria;
- b) São Miguel;
- c) Terceira
- d) Graciosa;
- e) São Jorge;
- f) Pico;
- g) Faial;
- h) Flores e Corvo.

2 — *(Anterior n.º 2 do artigo 44.º)*

3 — Os secretariados de ilha resultantes dos processos elencados no n.º 2 serão compostos por três a cinco elementos, designados pelo conselho geral, sob proposta da direcção, exercendo as suas funções até ao termo do mandato da direcção.

Artigo 44.º

Competências dos secretariados de ilha

Compete aos secretariados de ilha:

a) Dirigir e coordenar a acção sindical na ilha ou ilhas que lhe estão adstritas, designadamente através da promoção da eleição de delegados sindicais dos núcleos sindicais de base, da difusão das informações sindicais, de reuniões periódicas com os delegados sindicais e de assembleias de ilha;

- b) *[Anterior alínea b) do artigo 46.º]*
- c) *[Anterior alínea c) do artigo 46.º]*
- d) *[Anterior alínea d) do artigo 46.º]*
- e) *[Anterior alínea e) do artigo 46.º]*
- f) *[Anterior alínea f) do artigo 46.º]*
- g) *[Anterior alínea g) do artigo 46.º]*
- h) *[Anterior alínea h) do artigo 46.º]*
- i) *[Anterior alínea i) do artigo 46.º]*
- j) *[Anterior alínea j) do artigo 46.º]*

Artigo 45.º

Comissão provisória de ilha

Quando um secretariado de ilha se tenha demitido, total ou maioritariamente, será designada, pelo conselho geral,

sob proposta da direcção, uma comissão provisória de ilha, composta por três a cinco membros, a qual assegurará as funções até ao termo do mandato da direcção.

SECÇÃO VIII

Dos núcleos sindicais de base

Artigo 46.º

Núcleos sindicais de base

1 — *(Anterior n.º 1 do artigo 48.º)*

2 — Ao conselho geral compete, sob proposta da direcção ou de um secretariado de ilha, definir a dimensão, mínima e máxima, de um núcleo sindical de base, bem como os agrupamentos a realizar para constituir os núcleos.

3 — *(Anterior n.º 3 do artigo 48.º)*

a) *[Anterior alínea a) do n.º 3 do artigo 48.º]*

b) *[Anterior alínea b) do n.º 3 do artigo 48.º]*

c) *[Anterior alínea c) do n.º 3 do artigo 48.º]*

d) *[Anterior alínea d) do n.º 3 do artigo 48.º]*

Artigo 47.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre os órgãos directivos do Sindicato e os locais de trabalho e mandatários dos núcleos sindicais de base junto dos respectivos secretariados de ilha, regendo-se por estatuto próprio.

SECÇÃO IX

Da assembleia de delegados sindicais

Artigo 48.º

Assembleia de delegados sindicais

(Anterior artigo 50.º)

SECÇÃO X

Da assembleia de ilha

Artigo 49.º

Assembleia de ilha

(Anterior artigo 51.º)

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Das eleições

Artigo 50.º

Assembleia geral eleitoral

(Anterior artigo 52.º)

Artigo 51.º

Modo de realização das eleições

1 — Realizar-se-ão, em simultâneo, as eleições para a mesa da assembleia geral, para a direcção, para os secretariados de ilha e para o conselho geral.

2 — A mesa da assembleia geral, a direcção e os secretariados de ilha são eleitos em lista conjunta, apresentando cada lista concorrente um programa de acção, sendo eleita a que obtiver maior número de votos.

3 — O conselho geral será eleito em lista separada e o resultado é obtido por recurso ao método da proporcionalidade directa.

SECÇÃO II

Do processo eleitoral

Artigo 52.º

Organização do processo eleitoral

- 1 — (Anterior n.º 1 do artigo 54.º)
- 2 — (Anterior n.º 2 do artigo 54.º)
- 3 — (Anterior n.º 3 do artigo 54.º)
- 4 — É ainda admitida a votação electrónica, desde que disponíveis os meios indispensáveis e fiáveis para tal.

CAPÍTULO V

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 53.º

Competência orçamental

(Anterior artigo 55.º)

Artigo 54.º

Receitas do Sindicato

- 1 — (Anterior n.º do artigo 56.º)
 - a) [Anterior alínea a) do n.º 1 do artigo 56.º]
 - b) [Anterior alínea b) do n.º 1 do artigo 56.º]
 - c) [Anterior alínea c) do n.º 1 do artigo 56.º]
 - d) [Anterior alínea d) do n.º 1 do artigo 56.º]

- 2 — (Anterior n.º 2 do artigo 56.º)

SECÇÃO II

Dos fundos e saldos do exercício

Artigo 55.º

Fundo sindical

- 1 — (Anterior n.º 1 do artigo 57.º)
- 2 — (Anterior n.º 2 do artigo 57.º)

Artigo 56.º

Aplicação de saldos

- 1 — (Anterior n.º 1 do artigo 58.º)
- 2 — (Anterior n.º 2 do artigo 58.º)
- 3 — (Anterior n.º 3 do artigo 58.º)

CAPÍTULO VI

SECÇÃO II

Da fusão ou dissolução do Sindicato

Artigo 57.º

Fusão do Sindicato

- 1 — (Anterior n.º 1 do artigo 59.º)
- 2 — (Anterior n.º 2 do artigo 59.º)

Artigo 58.º

Dissolução

- 1 — (Anterior n.º 1 do artigo 60.º)
- 2 — (Anterior n.º 2 do artigo 60.º)
- 3 — (Anterior n.º 3 do artigo 60.º)

SECÇÃO II

Do logótipo e bandeira do Sindicato

Artigo 59.º

Logótipo e bandeira do Sindicato

1 — O logótipo do Sindicato consiste num conjunto formal de símbolo, com a denominação «Sindicato Democrático Professores dos Açores». O símbolo ostenta uma evolução construtiva de *lettering*, a azul, que culmina na letra «Å», identificativa de Açores, a verde. A denominação é escrita a maiúsculas e, além de estar alinhada ao símbolo, é dividida em duas linhas, onde na superior aparece «Sindicato Democrático» e na inferior «Professores dos Açores». A denominação também será a verde e pertence à família de letra Continuum.



Fig. 1 — logótipo do SDPA

2 — A bandeira do Sindicato consiste numa aplicação do logótipo apresentado no número anterior, mas vazado de cor (em branco) e sobreposto a uma caixa cromática de verde ou azul, pontuado por pequenos recortes nas margens superior e inferior.



Fig. 2 — bandeira do SDPA

CAPÍTULO VII**SECÇÃO I****Disposições finais****Artigo 60.º****Casos omissos***(Anterior artigo 62.º)***Artigo 61.º****Revisão dos estatutos***(Anterior artigo 63.º)***SECÇÃO II****Disposições transitórias****Artigo 62.º****Eficácia e processo eleitoral**

1 — As presentes alterações produzem efeitos em relação a terceiros após a sua publicação no *Jornal Oficial* ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias a contar do registo.

2 — No prazo máximo de 90 dias a contar da produção de efeitos dos presentes estatutos será promovido processo eleitoral.

3 — *(Anterior n.º 3 do artigo 64.º)*

ANEXO I*(a que se refere o n.º 2 do artigo 10.º)***Regulamento de tendências****Artigo 1.º****Direito de organização**

1 — Aos associados do SDPA é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais ou correntes de opinião e intervenção.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência é da competência exclusiva do conselho geral.

3 — A organização das tendências é da exclusiva responsabilidade dos sócios que as integram.

Artigo 2.º**Conteúdo**

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social, filosófica, ideológica ou de opinião e intervenção, subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do SDPA.

Artigo 3.º**Constituição**

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da

assembleia geral, subscrita pelos associados no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos respectivos termos de aceitação individuais.

Artigo 4.º**Reconhecimento**

Só serão reconhecidas as tendências subscritas por, pelo menos, 10 % dos associados do SDPA, no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais.

Artigo 5.º**Isenção**

Os associados e os titulares dos órgãos estatutários do SDPA não estão subordinados à disciplina das tendências de que eventualmente sejam subscritores, agindo com total isenção.

Artigo 6.º**Deveres**

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

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

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SDPA;

b) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

c) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o SDPA.

Versão consolidada e republicação integral dos estatutos do SDPA, com as alterações aprovadas pela assembleia geral realizada em 26 de Abril de 2010.

CAPÍTULO I**SECÇÃO I****Da identificação****Artigo 1.º****Denominação e sigla**

1 — O Sindicato Democrático dos Professores dos Açores encontra-se constituído por tempo indeterminado e é uma associação sindical que, regida pelos presentes estatutos, abrange todos os trabalhadores que, no seu âmbito, exerçam a sua actividade profissional na docência ou na investigação científica, enquanto educadores de infância, professores, formadores ou investigadores, e que nele se queiram, livremente, associar.

2 — O Sindicato Democrático dos Professores dos Açores utiliza a sigla SDPA.

Artigo 2.º

Sede e âmbito

- 1 — O Sindicato tem a sua sede em Ponta Delgada.
- 2 — O âmbito do SDPA compreende a Região Autónoma dos Açores.

SECÇÃO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 3.º

Fins

- 1 — O SDPA, tendo como finalidade a defesa intransigente dos interesses profissionais, económicos, sociais e ético-morais da classe que representa, orienta a sua acção na observância dos princípios do sindicalismo democrático e da liberdade sindical, tal como se encontram definidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), nomeadamente através da organização e gestão democráticas, baseadas na eleição periódica dos seus dirigentes e na participação livre e activa dos seus associados, visando a construção de um movimento sindical coeso, forte e independente.
- 2 — O enunciado no número anterior implica:

a) A independência e autonomia do Sindicato face ao Estado, às associações patronais, às confissões religiosas, aos partidos políticos e a quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de poder estabelecer as relações necessárias à prossecução dos seus objectivos e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de desenvolvimento humano e social e de progresso material;

b) O respeito pelas minorias, sem pôr em causa o cumprimento das vontades expressas maioritariamente;

c) O integral respeito pelas opções políticas, filosóficas e religiosas de cada associado.

3 — O Sindicato apoia, solidária e responsavelmente, a luta de quaisquer trabalhadores, em tudo quanto não colida com os seus princípios fundamentais nem com os direitos, liberdades e garantias de outros trabalhadores.

4 — O Sindicato solidariza-se com os trabalhadores e suas organizações que, em qualquer parte do mundo, lutem pela construção e aprofundamento da democracia política, económica e social.

Artigo 4.º

Objectivos e competências

- 1 — Constituem objectivos e competências do SDPA:

a) Defender, firme e coerentemente, os direitos fundamentais dos trabalhadores que representa, promovendo a melhoria das condições de trabalho;

b) Defender e dignificar o exercício profissional dos trabalhadores que representa;

c) Defender os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores que representa, independentemente da natureza do seu vínculo da sua categoria profissional ou do seu regime de prestação de serviço;

d) Promover o estudo das questões relacionadas com a acção educativa, identificando as suas implicações deontológicas;

e) Exercer o direito de participação no processo educativo, quer em questões pedagógicas, quer na defesa dos interesses profissionais dos trabalhadores que representa;

f) Participar na elaboração das leis de trabalho e da educação e nos organismos de gestão participada, nomeadamente, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes políticos o cumprimento de todas as normas e a adopção de todas as medidas que lhes digam respeito;

g) Defender, negociar e concretizar a contratação e a negociação colectivas, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo, podendo, para o efeito, delegar directamente nas organizações sindicais em que se encontra filiado ou noutras, por decisão da direcção;

h) Apoiar e enquadrar, pelas formas adequadas, as reivindicações dos trabalhadores que representa e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;

i) Apoiar e intervir em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial para defesa dos direitos profissionais dos associados, em termos a definir pela direcção;

j) Defender por todos os meios ao seu alcance os postos de trabalho dos associados;

l) Assegurar os direitos dos associados aposentados;

m) Defender e promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, a formação profissional dos trabalhadores que representa, bem como a sua formação contínua, permanente e especializada;

n) Lutar pelo desenvolvimento da educação e da cultura, com base no princípio de que a ambas têm direito todos os cidadãos, ao longo da vida;

o) Prestar o contributo democrático para a continuada transformação da sociedade, em que os valores predominantes sejam a liberdade, a igualdade, a justiça e a solidariedade;

p) Fomentar a convivência e a solidariedade profissional entre os trabalhadores que representa, através das formas mais adequadas, em cada momento;

q) Promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, iniciativas no plano económico e social, na cultura, na saúde, na aposentação, no desporto, no lazer e tempos livres, entre outras, que visem a melhoria e defesa da qualidade de vida e interesses dos seus associados;

r) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social e cultural dos seus associados, constituindo ou participando em sociedades, associações, cooperativas, fundações e outras organizações congéneres, designadamente, de âmbito laboral e profissional, da formação, da saúde, da solidariedade e segurança social, entre outras;

s) Criar, gerir, administrar ou participar na administração de instituições de carácter profissional, económico, social, cultural, desportivo e recreativo, de saúde e de lazer ou quaisquer outras organizações, estruturas ou formas de prestação de serviços, por sua iniciativa ou em colaboração com outras organizações, nacionais ou internacionais, em que esteja filiado ou cujos estatutos perfilhem objectivos e princípios idênticos, de forma a dar resposta às necessidades e interesses dos associados ou a melhorar as suas condições de vida e bem estar;

t) Promover a criação de iniciativas sociais, culturais, desportivas, recreativas ou de lazer, que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respectivos

agregados familiares, ou participar na organização das mesmas em cooperação com outras entidades;

u) Criar, apoiar ou participar em formas cooperativas de produção, distribuição, consumo ou habitação, para benefício dos seus associados;

v) Prestar, por sua iniciativa ou em cooperação com outras entidades, públicas ou privadas, serviços de ordem económica ou social aos seus associados, fomentando o desenvolvimento e a organização, designadamente, de respostas sociais nos sectores da infância, da juventude e da geriatria ou outras;

x) Incrementar, por si só ou em colaboração com outros organismos, a promoção, a formação e a valorização profissional, sócio-cultural e científica dos associados, através da edição de publicações, realização de cursos, acções, seminários, conferências, colóquios, congressos, *workshops*, espectáculos de animação sócio-cultural e artísticos, exposições literárias e artísticas e de outras iniciativas;

z) Defender e participar na segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

2 — Compete, ainda, ao SDPA constituir e promover empresas de carácter económico, seja qual for a modalidade que revistam, e nelas participar plenamente com vista a uma melhor prossecução dos interesses dos associados.

3 — Para a realização dos objectivos previstos nas alíneas q), r), s), t), u), v) e x) do n.º 1 e no n.º 2, o SDPA pode instituir um ou mais fundos, cuja criação e funcionamento são definidos por regulamento a aprovar pelo conselho geral, sob proposta da direcção.

Artigo 5.º

Relações com outras organizações sindicais

1 — O SDPA é membro integrante da Federação Nacional da Educação (FNE), da União Geral de Trabalhadores (UGT) e da União Geral de Trabalhadores — Açores (UGT/Açores).

2 — O SDPA pode desvincular-se das organizações acima enunciadas, desde que a assembleia geral se pronuncie nesse sentido.

3 — O SDPA pode ainda, no contexto do sindicalismo democrático, estabelecer relações, associar-se, filiar-se ou participar em organizações sindicais, nacionais e internacionais, que contribuam para o fortalecimento do movimento sindical.

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Dos sócios

Artigo 6.º

Sócios

1 — Podem ser sócios do Sindicato, desde que nele se inscrevam e sejam admitidos, os trabalhadores por conta de outrem que exerçam a sua actividade na docência ou na investigação científica, enquanto educadores, professores, formadores ou investigadores.

2 — Mantêm a qualidade de sócios os docentes e investigadores científicos que se encontrem em situação de reforma ou aposentação.

3 — Mantêm ainda a qualidade de sócios aqueles que se encontrem na situação de licença sem vencimento, desde que, durante o período da licença, cumpram o disposto na alínea b) do artigo 11.º destes estatutos.

4 — Os associados que se encontrem transitoriamente em exercício de funções no Governo da República, nos Governos Regionais e nos órgãos executivos da administração regional e local mantêm essa qualidade, com todos os direitos e deveres inerentes, excepto os que respeitem ao exercício de cargo ou função sindicais.

5 — A excepção referida no número anterior não se aplica aos sócios que exerçam funções na administração regional e local a tempo parcial.

Artigo 7.º

Admissão

O pedido de admissão é apresentado à direcção através de proposta subscrita pelo interessado e implica a aceitação dos presentes estatutos e o seu respeito.

Artigo 8.º

Recusa de admissão

1 — A direcção pode recusar a admissão a sócio do Sindicato por motivos devidamente fundamentados, nomeadamente, os candidatos que comprovadamente não ofereçam garantias de observância do disposto nos presentes estatutos.

2 — Indeferido o pedido de admissão, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será comunicada ao interessado, por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias.

3 — O interessado poderá interpor recurso para o conselho geral nos oito dias subsequentes ao da recepção da carta referida no número anterior, alegando o que houver por conveniente.

4 — A interposição do recurso far-se-á contra recibo, na instância recorrida, que nos cinco dias subsequentes remeterá o processo para o conselho geral.

5 — Ouvido o interessado, o conselho geral deliberará, em última instância, na sua primeira reunião posterior.

Artigo 9.º

Direitos dos sócios

1 — São direitos dos associados:

a) Beneficiar dos direitos consagrados nos presentes estatutos e deles decorrentes;

b) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato, em tudo quanto decorra das suas relações laborais com as instituições, públicas ou privadas, onde exerça a sua actividade profissional ou da sua actividade sindical, exercida no respeito dos estatutos;

c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato, exprimindo com total liberdade o seu parecer sobre as questões do interesse colectivo dos associados;

d) Eleger e ser eleito, nas condições estatutárias, para os órgãos e estruturas do Sindicato;

e) Ser informado e informar-se de toda a actividade do Sindicato e das organizações em que o Sindicato estiver filiado;

f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, bem como de instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro;

g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;

h) Examinar a escrita, as contas, os livros e demais documentos do Sindicato, desde que o solicite formalmente à comissão fiscal e disciplinar;

i) Impugnar, junto dos órgãos estatutariamente competentes e nos termos destes estatutos, os actos de qualquer órgão sindical que considere ilegais ou anti estatutários;

j) Apelar para o conselho geral em caso de sofrer pena de expulsão;

l) Retirar-se a todo o tempo do Sindicato;

m) Ser compensado das despesas de deslocação e manutenção em serviço sindical e das deduções ao vencimento motivadas pelo exercício comprovado de obrigações sindicais.

2 — O exercício de cargos sindicais é gratuito, tendo os membros dos corpos gerentes, a tempo inteiro, o direito a ser compensados nos termos da alínea m) do n.º 1.

Artigo 10.º

Direito de tendência

1 — É garantido aos associados do SDPA o direito de se organizarem em tendências.

2 — O reconhecimento e a regulamentação das tendências constam do anexo I a estes estatutos, que dele são parte integrante.

Artigo 11.º

Deveres dos sócios

São deveres dos associados:

a) Cumprir as disposições dos estatutos e demais regulamentos do Sindicato;

b) Pagar regular e pontualmente as quotas;

c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato, manter-se delas informado e desempenhar as funções para que for eleito;

d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato;

e) Empenhar-se no reforço da organização sindical nos locais de trabalho;

f) Cumprir as disposições emanadas dos órgãos do Sindicato, de acordo com os estatutos, e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do Sindicato;

g) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 10 dias, a mudança de residência ou de local de trabalho ou, ainda, a passagem à situação de reforma ou aposentação, de doença prolongada e o impedimento por cumprimento do serviço militar;

h) Denunciar junto do Sindicato todos os casos de conflito com as entidades patronais, bem como quaisquer situações de atropelo aos direitos dos trabalhadores por aquelas entidades;

i) Devolver o cartão de sócio ou outros cartões disponibilizados pelo SDPA a que tenha tido acesso na qualidade de associado, quando haja perdido esta qualidade.

Artigo 12.º

Suspensão de sócio

São suspensos os sócios que:

a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período igual ou superior a dois meses, excepto nos casos de não recepção de vencimento ou prestação equivalente, de doença ou de cumprimento do serviço militar;

b) Tenham sido objecto de medida disciplinar de suspensão;

c) Estejam, temporariamente, a exercer a profissão fora do âmbito do Sindicato, a menos que declarem expressamente pretender manter o vínculo ao SDPA, cumprindo os deveres inerentes, designadamente o pagamento de quotas.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de sócio

A qualidade de sócio cessa:

a) Por declaração de vontade do sócio, mediante comunicação escrita dirigida à direcção com a antecedência mínima de 30 dias;

b) Por cessação voluntária de funções, salvo nos casos de licença sem vencimento, reforma ou aposentação, ou suspensão temporária de funções por motivo de serviço público;

c) Por despedimento ou demissão, após o trânsito da decisão punitiva;

d) Quando o sócio deixe de exercer a sua actividade profissional na área ou âmbito do SDPA;

e) Quando deixe de pagar quotas durante o período de dois meses e, depois de avisado para pagar as quotas em atraso, o não tenha feito no prazo de 30 dias após a notificação;

f) Por aplicação da pena de expulsão.

Artigo 14.º

Readmissão de sócio

1 — Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos, nos termos e condições exigidos para a admissão.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio:

a) Por força do disposto na alínea e) do artigo 13.º, para cuja readmissão bastará o pagamento de todas as quotas em dívida;

b) Por força do disposto na alínea f) do artigo 13.º, para cuja readmissão, decorrido um ano sobre a data de expulsão, será necessária deliberação favorável do conselho geral.

SECÇÃO II

Das sanções e regime disciplinar

Artigo 15.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar sobre os sócios do Sindicato é exercido pela comissão fiscal e disciplinar, mediante processo disciplinar.

Artigo 16.º

Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a violação, ainda que meramente culposa, do disposto nos presentes estatutos e demais regulamentos aprovados.

Artigo 17.º

Prescrição

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que ocorreu.

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se, sob pena de caducidade, nos 60 dias subsequentes àquele em que o Sindicato teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

3 — A notificação da nota de culpa ao arguido interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 deste artigo.

Artigo 18.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, poderá ser antecedido, quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa, com descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido e com a indicação da pena ou penas aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao arguido, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral, ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que repute necessárias ao apuramento da verdade.

4 — O número de testemunhas do arguido não poderá exceder o de 3 por cada facto que lhe seja imputado e o de 20 na totalidade.

5 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3 deste artigo.

6 — Cabendo a decisão ao conselho geral, o prazo a que alude o número anterior será de 90 dias.

7 — A decisão será notificada, por carta registada com aviso de recepção, ao sócio e à direcção, com a indicação dos fundamentos que a determinaram.

8 — Os prazos referidos neste artigo são substantivos.

Artigo 19.º

Sanções disciplinares

1 — Podem ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — As sanções referidas nas alíneas d) e e) do n.º 1 são da competência exclusiva do conselho geral, sob proposta da comissão fiscal e disciplinar, e poderão ser aplicadas aos sócios que:

a) Violem dolosa e gravemente os estatutos e demais regulamentos aprovados;

b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou, de qualquer forma, apelem ao desrespeito dessas deliberações;

c) Ponham em causa, desrespeitem ou ofendam a dignidade do Sindicato, bem como a dos titulares dos respectivos órgãos;

d) Exercendo cargos ou funções sindicais, se recusem a cumprir os deveres inerentes a tais funções;

e) Usem os serviços e benefícios prestados pelo Sindicato de forma e com intuítos fraudulentos, de modo a obterem vantagens ilícitas.

3 — São condições atenuantes:

a) Ausência de antecedentes disciplinares;

b) Confissão espontânea da infracção;

c) Reparação dos danos causados, se a estes houver lugar.

4 — A reincidência constitui circunstância agravante na determinação da medida da sanção.

Artigo 20.º

Recurso

1 — Das decisões condenatórias proferidas pela comissão fiscal e disciplinar cabe recurso para o conselho geral, o qual deve ser entregue, devidamente fundamentado, no prazo de 20 dias a contar do disposto no n.º 7 do artigo 18.º

2 — A interposição do recurso tem efeito suspensivo e a sua apreciação terá lugar na primeira reunião do conselho geral subsequente à data da recepção dessa interposição.

3 — O conselho geral delibera em última instância.

SECÇÃO III

Da quotização

Artigo 21.º

Valor e cobrança das quotas

1 — O valor da quota será de 0,8 % sobre a retribuição ilíquida ou prestação equivalente, excluindo-se, nos meses em que forem recebidos, os subsídios de férias e de Natal.

2 — A cobrança das quotas incumbe ao Sindicato, que poderá celebrar com as entidades empregadoras ou outras os acordos, admitidos por lei, que se destinem a facilitá-la.

3 — A percentagem enunciada no n.º 1 poderá ser alterada por deliberação do conselho geral.

Artigo 22.º

Isenção

1 — Estão isentos do pagamento de quotas, salvo declaração em contrário dos mesmos, e sem prejuízo dos seus direitos e obrigações, os sócios que:

a) Se encontrem a prestar serviço militar;

b) Por motivo de doença prolongada, tenham os seus vencimentos suspensos;

c) Tenham o seu vencimento unilateralmente suspenso pela entidade patronal.

2 — O conselho geral pode, excepcionalmente e por motivo considerado atendível, isentar o sócio do pagamento de quotas.

Artigo 23.º

Redução

1 — Podem beneficiar de redução do valor da quota, desde que o solicitem por escrito, os sócios em situação de licença sem vencimento de longa duração, cabendo ao conselho geral deliberar sobre o montante da redução.

2 — O valor da quotização dos sócios em situação de reforma ou aposentação será determinado pelo conselho geral.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Dos órgãos e corpos gerentes do Sindicato

Artigo 24.º

Órgãos

São órgãos do Sindicato Democrático dos Professores dos Açores:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) O conselho geral;
- d) A comissão fiscal e disciplinar;
- e) A direcção;
- f) Os secretariados de ilha;
- g) Os núcleos sindicais de base;
- h) A assembleia de delegados sindicais;
- i) A assembleia de ilha.

Artigo 25.º

Corpos gerentes

1 — São corpos gerentes do Sindicato Democrático dos Professores dos Açores:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A direcção;
- d) Os secretariados de ilha.

2 — O mandato dos corpos gerentes é de quatro anos.

3 — O presidente da direcção não pode ser eleito para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 26.º

Assembleia geral

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados que estejam no pleno uso dos direitos sindicais.

2 — A assembleia geral é um órgão de natureza deliberativa.

3 — A assembleia geral reúne e delibera validamente estando presente qualquer número dos seus membros, sem prejuízo de disposição em contrário.

4 — Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples dos associados presentes.

Artigo 27.º

Competências da assembleia geral

1 — Compete exclusivamente à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção, os secretariados de ilha e o conselho geral;
- b) Deliberar, sob proposta do conselho geral ou de 25 % dos sócios, sobre a destituição da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho geral;
- c) Deliberar, sob proposta do conselho geral, da filiação, desvinculação, fusão ou dissolução do Sindicato;
- d) Deliberar sobre todas as propostas que lhe sejam submetidas, obrigatória ou facultativamente, pelo conselho geral ou pela direcção, no âmbito das respectivas competências;
- e) Deliberar a demanda dos membros dos corpos gerentes por factos praticados no exercício dos seus cargos.

2 — A deliberação prevista na alínea b) do n.º 1 será acompanhada da eleição das comissões provisórias necessárias à substituição dos órgãos que hajam sido destituídos, quando não seja possível aplicar o disposto na alínea p) do artigo 34.º

Artigo 28.º

Sessões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne, ordinariamente:

- a) Quadrienalmente, para cumprir o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 27.º;
- b) Sem prejuízo do enunciado na alínea a), uma vez em cada ano civil.

2 — A assembleia geral reúne, extraordinariamente, por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, ou quando assim o requeiram o conselho geral, a direcção ou 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Sem prejuízo da faculdade da assembleia geral poder ser realizada descentralizadamente, a assembleia geral reúne simultaneamente e de forma descentralizada, para o exercício da competência prevista na alínea a) do n.º 1, em termos a definir no regulamento do processo eleitoral.

Artigo 29.º

Requerimento e convocação da assembleia geral

1 — Os requerimentos para convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, e deles constarão sempre os motivos que os determinam, a sua fundamentação estatutária, bem como a respectiva ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada.

2 — A assembleia geral será convocada nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, mediante aviso remetido aos sócios e publicado em, pelo menos, um dos jornais diários de maior tiragem na área ou âmbito do Sindicato, com indicação inequívoca do dia, hora, local e ordem de trabalhos da reunião.

3 — Ressalvada disposição expressa em contrário, a convocação referida no n.º 2 será feita por forma a que a

assembleia geral se realize entre o 4.º e o 30.º dia subsequente ao da publicação em primeiro dia, pela imprensa, do respectivo aviso convocatório.

SECÇÃO III

Da mesa da assembleia geral

Artigo 30.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — A mesa da assembleia geral eleita será também a mesa do conselho geral.

3 — As deliberações da mesa da assembleia geral serão tomadas por maioria dos seus membros, tendo o seu presidente, em caso de empate, direito a voto de qualidade.

Artigo 31.º

Competências da mesa da assembleia geral

1 — Compete à mesa da assembleia geral assegurar o bom funcionamento e o respectivo expediente das sessões da assembleia geral, bem como publicitar as deliberações desta.

2 — Para além das demais competências que os estatutos atribuem, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral ou, nos seus impedimentos, ao vice-presidente ou, no caso de impedimento de ambos, a quem substituir o presidente, compete:

- a) Convocar a assembleia geral e o conselho geral;
- b) Conferir posse aos membros dos corpos gerentes;
- c) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;
- d) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha tido conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse e de actos dos órgãos centrais do Sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;
- f) Assistir, quando entender conveniente, às reuniões da direcção, sem direito a voto;
- g) Tomar conhecimento do pedido de demissão de qualquer membro de um corpo gerente.

3 — Compete, em especial, ao vice-presidente da mesa da assembleia geral suprir os impedimentos do presidente e coadjuvar o presidente, assegurando o expediente.

4 — Compete, em especial, aos secretários da mesa da assembleia geral minutar as actas, passar certidão das actas aprovadas e elaborar as actas das suas reuniões.

SECÇÃO IV

Do conselho geral

Artigo 32.º

Conselho geral

1 — O conselho geral é um órgão com funções deliberativas, jurisdicionais e fiscalizadoras, no domínio das competências que lhe são atribuídas.

2 — O conselho geral reúne e delibera validamente estando presente a maioria dos seus membros.

3 — Não se verificando o quórum referido no número anterior, o conselho geral reúne e delibera validamente uma hora após o início da sessão, desde que esteja presente um terço dos seus membros.

4 — Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria dos membros presentes.

5 — Quando o conselho geral reúna para tratar do enunciado na alínea h) do artigo 34.º, só delibera validamente se, estando presente a maioria dos seus titulares, tal deliberação seja tomada por maioria de dois terços dos membros presentes.

Artigo 33.º

Constituição do conselho geral

1 — O conselho geral é constituído por:

- a) Todos os membros da mesa da assembleia geral;
- b) 20 membros eleitos, saídos da(s) lista(s) concorrente(s) às eleições para esse órgão, seguindo o método da proporcionalidade directa.

2 — A direcção participa, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral.

Artigo 34.º

Competências do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar, anualmente, o plano estratégico da direcção;
- b) Aprovar, anualmente, o relatório de actividades da direcção;
- c) Aprovar até 15 de Dezembro o orçamento do Sindicato para o ano seguinte e até 31 de Março as contas do exercício do ano anterior;
- d) Deliberar sobre matérias da sua exclusiva competência, prescritas nos estatutos;
- e) Decretar a greve por período(s) superior(es) a dois dias, sob proposta da direcção;
- f) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direcção;
- g) Elaborar e aprovar o seu regimento interno, na primeira sessão de cada mandato;
- h) Propor à assembleia geral a destituição da mesa da assembleia geral ou da direcção, ou de alguns dos seus membros;
- i) Julgar, em última instância, diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados;
- j) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos estatutários, para exercício das suas competências;
- l) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- m) Deliberar sobre as alterações aos estatutos que lhe sejam propostas pela direcção;
- n) Apreciar e propor à assembleia geral a filiação, desvinculação, fusão ou dissolução do Sindicato;
- o) Eleger os representantes do SDPA para determinados órgãos estatutários das organizações em que se encontre associado, quando os estatutos ou regulamentos das organizações em causa assim o exijam;
- p) Eleger, de entre os seus membros, por votação secreta, as comissões provisórias necessárias à substituição de

órgãos que hajam maioritariamente renunciado ou tenham sido destituídos.

Artigo 35.º

Sessões, requerimento e convocação do conselho geral

1 — O conselho geral reúne, ordinariamente, duas vezes por ano e, extraordinariamente, por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, ou a requerimento:

- a) Da direcção;
- b) Da comissão fiscal e disciplinar;
- c) De um terço dos seus membros.

2 — Os requerimentos para convocação do conselho geral, com indicação dos motivos que os determinam e da ordem de trabalhos, serão dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral que, ouvida esta, procederá à convocação para data compreendida nos 15 dias subsequentes.

3 — A convocação do conselho geral far-se-á por comunicação escrita, contendo indicação expressa e inequívoca da ordem de trabalhos, do dia, hora e local, dirigida a cada um dos seus membros, com a antecedência necessária à sua recepção, até cinco dias antes da reunião a que respeitem.

SECÇÃO V

Da comissão fiscal e disciplinar

Artigo 36.º

Constituição da comissão fiscal e disciplinar

1 — A comissão fiscal e disciplinar é composta por três associados eleitos em cada triénio pelo conselho geral, de entre os seus membros, por sufrágio secreto de listas nominativas, sendo considerada eleita a lista que obtiver maior número de votos.

2 — Na sua primeira reunião, os membros eleitos da comissão fiscal e disciplinar designarão, entre si, o presidente.

Artigo 37.º

Competências da comissão fiscal e disciplinar

1 — A comissão fiscal e disciplinar tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que tal se mostre necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2 — A comissão fiscal e disciplinar detém ainda o poder disciplinar sobre os sócios do Sindicato, nos termos e limites destes estatutos.

3 — Compete, em especial, à comissão fiscal e disciplinar:

- a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamento anual e suas revisões, apresentadas pela direcção ao conselho geral;
- c) Apresentar, ao conselho geral e à direcção, todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições dele dependentes, mormente no domínio da gestão financeira;
- d) Apresentar ao conselho geral, até 10 de Dezembro, parecer sobre o orçamento elaborado pela direcção para o ano seguinte;

e) Apresentar ao conselho geral, até 25 de Março, parecer sobre as contas do exercício do ano anterior.

SECÇÃO VI

Da direcção

Artigo 38.º

Composição

1 — A direcção é o órgão executivo, por excelência, do Sindicato.

2 — A direcção é um órgão colegial composto por um mínimo de 31 e um máximo de 55 membros efectivos, sempre em número ímpar, eleitos em lista conjunta, que integra, obrigatoriamente:

- a) Um presidente, dois vice-presidentes e quatro a oito vogais;
- b) Os membros dos secretariados de ilha, por inerência, na qualidade de vogais.

3 — A composição global da direcção deverá traduzir a representação dos vários níveis, sectores e modalidades de educação e ensino.

4 — Em caso de destituição, renúncia, suspensão, perda de mandato ou de impedimento do presidente, por período, previsivelmente, superior a 30 dias, o seu substituto legal será um dos vice-presidentes, designado para esse efeito, o qual assume todas as competências do presidente.

5 — Em caso de destituição, renúncia, suspensão, perda de mandato ou de impedimento de um dos vice-presidentes, por período, previsivelmente, superior a 30 dias, o seu substituto legal será designado de entre os vogais.

6 — Os membros suplentes podem substituir os membros efectivos, por impedimento destes, em termos a definir no seu regulamento interno.

7 — A substituição por renúncia ou suspensão do mandato deve ser comunicada ao presidente da mesa da assembleia geral, a quem compete analisar e deferir o respectivo pedido e ratificar a sua substituição.

Artigo 39.º

Funcionamento

1 — O funcionamento da direcção e a periodicidade das suas reuniões ordinárias são definidos por regulamento interno, por si elaborado e aprovado.

2 — A direcção reúne, ordinariamente, por iniciativa do presidente, e extraordinariamente, por iniciativa do presidente ou a requerimento fundamentado de um terço dos seus membros em efectividade de funções.

3 — Em primeira convocatória, a direcção não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros em efectividade de funções e, em segunda convocatória, 30 minutos após a hora da primeira, delibera por maioria simples, com qualquer número de membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade, em caso de empate.

4 — De cada reunião será elaborada acta, donde constem os assuntos tratados, as deliberações tomadas e as declarações de voto, se as houver.

5 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no seu mandato, salvo quanto

aos que tenham feito constar em acta a sua discordância relativamente a alguma deliberação tomada, através de declaração de voto.

6 — A direcção poderá, a todo o tempo e se necessário, alterar as suas decisões anteriores.

Artigo 40.º

Competências da direcção

1 — Compete à direcção:

- a) Dirigir o Sindicato;
- b) Executar as deliberações da assembleia geral e do conselho geral, de que for expressamente incumbida;
- c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- d) Apresentar propostas e contrapropostas a quaisquer entidades empregadoras, de acordo com as prioridades e estratégias definidas pelo conselho geral ou pela direcção, dando sequência aos processos de negociação colectiva;
- e) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, bem como delegar estas competências noutras organizações sindicais em que o SDPA se encontre ou não directamente filiado;
- f) Prestar informação aos associados acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras organizações sindicais ou instituições;
- g) Decidir da admissão de sócios;
- h) Gerir os fundos do Sindicato e adquirir e alienar bens móveis do Sindicato;
- i) Dirigir os serviços do Sindicato e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço;
- j) Apresentar à comissão fiscal e disciplinar, para recolha de parecer, as contas do exercício do ano anterior e o orçamento para o ano seguinte até 20 de Março e 5 de Dezembro, respectivamente;
- l) Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício das suas competências;
- m) Requerer a convocação do conselho geral ou da assembleia geral, quando tal se mostrar necessário, para apreciação e deliberação sobre matérias da sua competência ou que a direcção entenda submeter-lhes;
- n) Requerer serviços de auditoria, internos ou externos, que julgue necessários para um melhor funcionamento do Sindicato, nas suas diversas áreas;
- o) Exercer as demais funções que, legal ou estatutariamente, sejam da sua competência;
- p) Autorizar reuniões de associados, na área ou âmbito do Sindicato ou nas suas instalações;
- q) Decretar a greve por período(s) não superior(es) a dois dias;
- r) Delegar no presidente competências que lhe estão atribuídas;
- s) Incrementar, por si só ou em colaboração com outros organismos, a promoção e valorização profissional e sócio-cultural dos associados, através da edição de publicações, realização de cursos, seminários, conferências, colóquios, congressos, espectáculos de animação sócio-cultural e artísticos, exposições literárias e artísticas e de outras iniciativas;
- t) Promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, iniciativas no plano económico e social, na cultura, na saúde, na aposentação, no desporto, no lazer e

tempos livres, entre outras, que visem a melhoria e defesa da qualidade de vida e interesses dos seus associados.

2 — Para a concretização dos objectivos e competências previstos no artigo 4.º, compete, ainda, à direcção propor ao conselho geral:

- a) A constituição e a participação do SDPA em sociedades, associações, cooperativas, fundações e outras organizações congéneres;
- b) A criação, gestão e administração, por sua iniciativa ou em colaboração com outras organizações, de instituições de carácter profissional, económico, social, cultural, desportivo e recreativo, de saúde, de lazer ou de quaisquer outras organizações ou estruturas, bem como a sua forma de participação;
- c) A prestação, por sua iniciativa ou em cooperação com outras entidades, públicas ou privadas, de serviços de ordem económica ou social aos seus associados, fomentando o desenvolvimento e a organização, designadamente, de respostas sociais nos sectores da infância, da juventude e da geriatria ou outras;
- d) A constituição e promoção de empresas de carácter económico, seja qual for a modalidade que revistam, e nelas participar plenamente com vista a uma melhor prossecução dos interesses dos associados.

3 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir e participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizem no âmbito do Sindicato.

Artigo 41.º

Competências dos membros da direcção

1 — Compete ao presidente da direcção ou, nos seus impedimentos, a quem o substituir, hierarquicamente:

- a) Convocar e coordenar as reuniões da direcção;
- b) Representar a direcção;
- c) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela direcção.

2 — A atribuição de competências a outros membros da direcção será definida na sua primeira reunião.

SECÇÃO VII

Dos secretariados de ilha

Artigo 42.º

Composição e funcionamento

1 — Os secretariados de ilha são eleitos em lista conjunta com a direcção e com a mesa da assembleia geral.

2 — Os secretariados de ilha são compostos por um mínimo de três e um máximo de cinco elementos que, no momento da apresentação da candidatura, exerçam a sua actividade profissional na área territorial por aqueles abrangida.

3 — Cada secretariado de ilha terá um coordenador, que é o elemento que figura em primeiro lugar nas listas de candidatura.

4 — O funcionamento dos secretariados de ilha e a periodicidade das suas reuniões ordinárias deverá ser regido por regulamento interno, por eles elaborado e aprovado.

Artigo 43.º

Constituição dos secretariados de ilha

1 — São constituídos os seguintes secretariados de ilha:

- a) Santa Maria;
- b) São Miguel;
- c) Terceira
- d) Graciosa;
- e) São Jorge;
- f) Pico;
- g) Faial;
- h) Flores e Corvo.

2 — As zonas consideradas no n.º 1 poderão ser objecto de alteração, fusão ou extinção pelo conselho geral, sob proposta da direcção, sempre que tal se mostre conveniente.

3 — Os secretariados de ilha resultantes dos processos elencados no n.º 2 serão compostos por três a cinco elementos, designados pelo conselho geral, sob proposta da direcção, exercendo as suas funções até ao termo do mandato da direcção.

Artigo 44.º

Competências dos secretariados de ilha

Compete aos secretariados de ilha:

a) Dirigir e coordenar a acção sindical na ilha ou ilhas que lhe estão adstritas, designadamente através da promoção da eleição de delegados sindicais dos núcleos sindicais de base, da difusão das informações sindicais, de reuniões periódicas com os delegados sindicais e de assembleias de ilha;

b) Executar as deliberações da assembleia geral, do conselho geral e da direcção de que for expressamente incumbido;

c) Dar parecer relativamente às propostas de admissão, como sócios, de trabalhadores das respectivas zonas, quando lhes seja pedido;

d) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens que lhes estão adstritos e o ficheiro de associados e delegados sindicais da zona;

e) Desempenhar todas as actividades que neles sejam delegadas;

f) Acompanhar o processo de eleição dos delegados sindicais;

g) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais, ouvidos estes em reunião;

h) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do Sindicato e os sócios;

i) Gerir, com eficiência, os fundos postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato;

j) Adquirir os bens e os serviços necessários ao seu bom funcionamento, com os limites impostos pelo disposto na alínea i).

Artigo 45.º

Comissão provisória de ilha

Quando um secretariado de ilha se tenha demitido, total ou maioritariamente, será designada, pelo conselho geral,

sob proposta da direcção, uma comissão provisória de ilha, composta por três a cinco membros, a qual assegurará as funções até ao termo do mandato da direcção.

SECÇÃO VIII

Dos núcleos sindicais de base

Artigo 46.º

Núcleos sindicais de base

1 — O núcleo sindical de base é constituído pelos associados, no pleno uso dos seus direitos, que trabalham no mesmo local ou em locais aproximados.

2 — Ao conselho geral compete, sob proposta da direcção ou de um secretariado de ilha, definir a dimensão, mínima e máxima, de um núcleo sindical de base, bem como os agrupamentos a realizar para constituir os núcleos.

3 — Os núcleos sindicais de base são órgãos deliberativos, competindo-lhes:

- a) Eleger e destituir os delegados sindicais;
- b) Discutir e votar todas as propostas que lhes sejam submetidas pela direcção do Sindicato;
- c) Elaborar propostas e contrapropostas, no âmbito do plano de acção do Sindicato;
- d) Pronunciar-se sobre questões pedagógicas do sector.

Artigo 47.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre os órgãos directivos do Sindicato e os locais de trabalho e mandatários dos núcleos sindicais de base junto dos respectivos secretariados de ilha, regendo-se por estatuto próprio.

SECÇÃO IX

Da assembleia de delegados sindicais

Artigo 48.º

Assembleia de delegados sindicais

A assembleia de delegados sindicais é um órgão deliberativo, ao nível de zona ou zonas, revestindo as suas deliberações a forma de recomendações à direcção, funcionando de acordo com um regimento próprio e pode assumir a modalidade de assembleia geral de delegados sindicais ou de assembleia de delegados por sector ou sectores.

SECÇÃO X

Da assembleia de ilha

Artigo 49.º

Assembleia de ilha

A assembleia de ilha é um órgão consultivo, ao nível de ilha, constituído pelos associados, no pleno uso dos seus direitos, que trabalham na mesma ilha, funcionando de acordo com um regimento próprio, revestindo

as suas tomadas de posição a forma de pareceres à direcção.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Das eleições

Artigo 50.º

Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios do Sindicato, no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais.

Artigo 51.º

Modo de realização das eleições

1 — Realizar-se-ão, em simultâneo, as eleições para a mesa da assembleia geral, para a direcção, para os secretariados de ilha e para o conselho geral.

2 — A mesa da assembleia geral, a direcção e os secretariados de ilha são eleitos em lista conjunta, apresentando cada lista concorrente um programa de acção, sendo eleita a que obtiver maior número de votos.

3 — O conselho geral será eleito em lista separada e o resultado é obtido por recurso ao método da proporcionalidade directa.

SECÇÃO II

Do processo eleitoral

Artigo 52.º

Organização do processo eleitoral

1 — Compete à mesa da assembleia geral a organização do processo eleitoral, designadamente, recebendo e decidindo da aceitação de candidaturas e apreciando quaisquer reclamações.

2 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio a ser aprovado pelo conselho geral, sob proposta da direcção.

3 — É permitido o voto por correspondência.

4 — É ainda admitida a votação electrónica, desde que disponíveis os meios indispensáveis e fiáveis para tal.

CAPÍTULO V

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 53.º

Competência orçamental

Compete à direcção, através dos serviços do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do Sindicato e submetê-lo à aprovação do conselho geral.

Artigo 54.º

Receitas do Sindicato

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Receitas provenientes de serviços prestados;
- d) Outras receitas.

2 — As despesas do Sindicato serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos seus princípios e fins.

SECÇÃO II

Dos fundos e saldos do exercício

Artigo 55.º

Fundo sindical

1 — Entre outros que, por proposta da direcção, o conselho geral delibere criar e cuja utilização defina em regulamento próprio, o Sindicato terá um fundo sindical destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — As despesas que o Sindicato tenha de efectuar e que possam ser imputáveis ao fundo previsto no número anterior apenas por este podem ser suportadas, devendo as contas do exercício discriminar as utilizações relativas a cada um deles.

Artigo 56.º

Aplicação de saldos

1 — As contas do exercício, elaboradas pela direcção, a apresentar ao conselho geral com o parecer da comissão fiscal e disciplinar, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do Sindicato.

2 — Do saldo do exercício serão retirados, pelo menos, 10 % para o fundo sindical.

3 — Quando o conselho geral delibere não aprovar as contas deverá, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do Sindicato.

CAPÍTULO VI

SECÇÃO I

Da fusão ou dissolução do Sindicato

Artigo 57.º

Fusão do Sindicato

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A assembleia geral só delibera, validamente, se a maioria dos sócios tiver participado na votação.

Artigo 58.º

Dissolução

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A proposta de dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato serem distribuídos pelos sócios.

3 — A deliberação carecerá do voto favorável de dois terços dos sócios do Sindicato.

SECÇÃO II

Do logótipo e bandeira do Sindicato

Artigo 59.º

Logótipo e bandeira do Sindicato

1 — O logótipo do Sindicato consiste num conjunto formal de símbolo, com a denominação «Sindicato Democrático Professores dos Açores». O símbolo ostenta uma evolução construtiva de *lettering*, a azul, que culmina na letra «A», identificativa de Açores, a verde. A denominação é escrita a maiúsculas e, além de estar alinhada ao símbolo, é dividida em duas linhas, onde na superior aparece «Sindicato Democrático» e na inferior «Professores dos Açores». A denominação também será a verde e pertence à família de letra Continuum.



Fig. 1 — logótipo do SDPA

2 — A bandeira do Sindicato consiste numa aplicação do logótipo apresentado no número anterior, mas vazado de cor (em branco) e sobreposto a uma caixa cromática de verde ou azul, pontuado por pequenos recortes nas margens superior e inferior.



Fig. 2 — bandeira do SDPA.

CAPÍTULO VII

SECÇÃO I

Disposições finais

Artigo 60.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 61.º

Revisão dos estatutos

A alteração total ou parcial dos estatutos do Sindicato é da competência da assembleia geral, mediante proposta do conselho geral, da direcção ou de, pelo menos, 10% dos sócios.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Artigo 62.º

Eficácia e processo eleitoral

1 — As presentes alterações produzem efeitos em relação a terceiros após a sua publicação no *Jornal Oficial* ou, na falta desta, decorridos 30 dias a contar do registo.

2 — No prazo máximo de 90 dias a contar da produção de efeitos dos presentes estatutos, será promovido processo eleitoral.

3 — Até tomada de posse dos corpos gerentes eleitos de acordo com o disposto nos presentes estatutos, manter-se-ão em funções os corpos gerentes anteriores.

ANEXO I

(a que se refere o n.º 2 do artigo 10.º)

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1 — Aos associados do SDPA é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindical ou correntes de intervenção.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência é da competência exclusiva do conselho geral.

3 — A organização das tendências é da exclusiva responsabilidade dos sócios que as integram.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção

política, social, filosófica, ideológica ou de opinião e intervenção, subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do SDPA.

Artigo 3.º

Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrita pelos associados no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos respectivos termos de aceitação individuais.

Artigo 4.º

Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências subscritas por, pelo menos, 10% dos associados do SDPA, no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais.

Artigo 5.º

Isenção

Os associados e os titulares dos órgãos estatutários do SDPA não estão subordinados à disciplina das tendências de que eventualmente sejam subscritores, agindo com total isenção.

Artigo 6.º

Deveres

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

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

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SDPA;

b) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

c) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o SDPA.

Registados em 19 de Maio de 2010, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 15 do livro n.º 1.

II — DIRECÇÃO

Associação Sindical dos Conservadores dos Registos

Conselho directivo eleito em 24 de Abril de 2010 para mandato de três anos:

Ilda Maria da Costa Freitas de Almeida, presidente, conservadora da 2.ª Conservatória do Registo Predial da Figueira da Foz.

Margarida Maria Antunes Martins, secretária-geral, conservadora do Registo Predial da Anadia.

Cármen Adelina Castro Duarte Barbosa Mendonça, tesoureira, conservadora do Registo Civil e Predial de Lousã.

Maria José Magalhães da Silva, vogal, conservadora do Registo de Automóveis do Porto.

Nuno Manuel Faria da Costa Azevedo, vogal, conservador do Registo Civil e Predial de Ponte de Barca.

Associação Nacional dos Treinadores de Futebol

Eleição em 16 de Maio de 2010 para mandato de três anos.

Direcção:

Presidente — Francisco Alberto B. F. Silveira Ramos, bilhete de identidade n.º 4724211.

Vice-presidentes:

Vítor Manuel Motas Fernandes, bilhete de identidade n.º 2204201.

Eduardo Augusto da Costa Soares, bilhete de identidade n.º 816988.

Nicolau Tolentino Rodrigues de Castro, bilhete de identidade n.º 81590.

Armando da Silva Santos, bilhete de identidade n.º 3134621.

Vítor Manuel Perdigão Urbano, bilhete de identidade n.º 2998751.

Manuel da Silva e Sousa, bilhete de identidade n.º 2840627.

Domingos José Paciência Oliveira, bilhete de identidade n.º 9606322.

Fernando Paulo Constante Fernandes, bilhete de identidade n.º 6941500.

Carlos Augusto S. C. Faria Carvalho, bilhete de identidade n.º 6917282.

Rui Manuel P. Reis Quinta, bilhete de identidade n.º 3831235.

Armindo da Silva Gouveia, bilhete de identidade n.º 1783557.

António Joaquim Costa Oliveira, bilhete de identidade n.º 7372978.

Vítor Manuel de Oliveira Maças, bilhete de identidade n.º 6562695.

Alfredina Maria Seabra da Silva, bilhete de identidade n.º 5903076.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal.

Eleição nos dias 19, 20 e 21 de Abril de 2010, para mandato de quatro anos.

Direcção

Albano da Silva Ribeiro, sócio n.º 17701, portador do bilhete de identidade n.º 6804707, de 20 de Novembro de 2003, pelo arquivo de identificação do Porto.

António Júlio Fernandes Dias, sócio n.º 47364, portador do bilhete de identidade n.º 6978279, de 27 de Novembro de 2000, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António Manuel Santos, sócio n.º 33575, portador do bilhete de identidade n.º 5814919, de 27 de Setembro de 2001, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António Silva, sócio n.º 31347, portador do bilhete de identidade n.º 1798750, de 28 de Março de 2007, pelo arquivo de identificação do Porto.

Carlos Manuel Azul Tinoco, sócio n.º 81582, portador do bilhete de identidade n.º 7360127, de 24 de Abril de 2008, pelo arquivo de identificação do Porto.

Joaquim Fernando Barbosa Castro, sócio n.º 24090, portador do bilhete de identidade n.º 7888948, de 28 de Março de 2007, pelo arquivo de identificação do Porto.

David Ribeiro Pinto, sócio n.º 72858, portador do bilhete de identidade n.º 6796715, de 12 de Junho de 2008, pelo arquivo de identificação do Porto.

Manuel Alfredo Costa Oliveira, sócio n.º 73737, portador do bilhete de identidade n.º 11064120, de 28 de Abril de 2008, pelo arquivo de identificação do Porto.

António Luz Loureiro, sócio n.º 81820, portador do bilhete de identidade n.º 9298694, de 22 de Maio de 2000, pelo arquivo de identificação do Porto.

Manuel Sousa Pinto, sócio n.º 20920, portador do bilhete de identidade n.º 3563383, de 22 de Fevereiro de 2005, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Alcino da Silva Rodrigues, sócio n.º 16779, portador do bilhete de identidade n.º 2850224, de 9 de Maio de 2000, pelo arquivo de identificação do Porto.

José Ribeiro Pinto, sócio n.º 33687, portador do bilhete de identidade n.º 3542413, de 12 de Abril de 2005, pelo arquivo de identificação do Porto.

Crespim Azevedo Carvalho, sócio n.º 23539, portador do cartão de cidadão n.º 03609918, válido até 16 de Outubro de 2014.

António Manuel Coelho Ferreira Araújo, sócio n.º 47789, portador do bilhete de identidade n.º 8654775,

de 25 de Agosto de 2003, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Joaquim Cruz Ribeiro, sócio n.º 80824, portador do cartão de cidadão n.º 09349166, válido até 9 de Setembro de 2013.

Evaristo Bonifácio Sousa, sócio n.º 34950, portador do bilhete de identidade n.º 7049832, de 1 de Março de 2001, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Américo Doreta, sócio n.º 86319, portador do bilhete de identidade n.º 8059980, de 7 de Fevereiro de 2000, pelo arquivo de identificação de Bragança.

João França Magalhães, sócio n.º 25405, portador do cartão de cidadão n.º 06778759, válido até 2 de Dezembro de 2014.

Fernando Gonçalves Monteiro, sócio n.º 78873, portador do bilhete de identidade n.º 3798685, de 5 de Fevereiro de 2003, pelo arquivo de identificação de Vila Real.

Arménio Teixeira Mourão sócio n.º 78308, portador do bilhete de identidade n.º 3733615, de 23 de Março de 2007, pelo arquivo de identificação de Vila Real.

José Rocha Grilo sócio n.º 47584, portador do bilhete de identidade n.º 6736211, de 13 de Fevereiro de 2008, pelo arquivo de identificação de Braga.

Manjit Singh, sócio n.º 82872, portador do título de residência n.º 8B9C14058, válido até 23 de Janeiro de 2014, pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.

Manuel João Pereira Araújo Quintas sócio n.º 78116, portador do bilhete de identidade n.º 10803092, de 3 de Março de 2000, pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Fernando Beleza da Silva Ribeiro sócio n.º 79308, portador do bilhete de identidade n.º 8392561, de 2 de Março de 2004, pelo arquivo de identificação do Porto.

Harnam Singh, sócio n.º 86045, portador do cartão de cidadão n.º 30223929, válido até 11 de Dezembro de 2014.

João Manuel Ribeiro Pereira sócio n.º 25946, portador do bilhete de identidade n.º 6906873, de 2 de Agosto de 2004, pelo arquivo de identificação do Porto.

Bernardino Carvalho Alves Leite sócio n.º 87883, portador do cartão de cidadão n.º 09881442, válido até 26 de Junho de 2014.

António Moreira Gomes, sócio n.º 46490, portador do cartão de cidadão n.º 08056482, válido até 12 de Junho de 2014.

Manuel António Pinto Costa Maia, sócio n.º 77642, portador do bilhete de identidade n.º 8790413, de 23 de Agosto de 2006, pelo arquivo de identificação do Porto.

José Teixeira Rodrigues, sócio n.º 85163, portador do cartão de cidadão n.º 07876078, válido até 25 de Novembro de 2014.

Eulália Maria Moreira Santos Castro, sócio n.º 75017, portador do bilhete de identidade n.º 8934855, de 26 de Setembro de 2001, pelo arquivo de identificação do Porto.

Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes e Ofícios Correlativos do Distrito de Santarém.

Eleição em 17 de Abril de 2010, para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Esequiel Olímpio Batista Justino, casado, nascido a 1 de Julho de 1971, natural da freguesia de Arneiro da Milhariças, concelho de Santarém, portador do bilhete de identidade n.º 10713320, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém, em 10 de Fevereiro de 2005, residente na Praceta do Dr. Francisco Sá Carneiro, bloco 1, r/c B, na Vila e Freguesia de Alcanena, sócio n.º 3891.

Secretário — Maria Alzira Nunes do Nascimento, solteira, nascida a 7 de Setembro de 1961, natural da freguesia de Vila Moreira, concelho de Alcanena, portadora do bilhete de identidade n.º 8661082, de 10 de Novembro de 2000, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém, residente no Bairro do Nicolau, freguesia de Vila Moreira, concelho de Alcanena, sócia deste Sindicato com o n.º 3742.

Tesoureiro — António Júlio Correia da Silva, casado, nascido a 11 de Fevereiro de 1951, natural da freguesia de Vila Moreira, concelho de Alcanena, portador do bilhete de identidade n.º 1080876, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém, em 14 de Agosto de 2006, residente no Lugar de Malhou, concelho de Alcanena, sócio n.º 2293.

Vogal — Luís Miguel Batista Justino, casado, nascido a 4 de Maio de 1975, natural da freguesia de Arneiro da Milhariças, concelho de Santarém, portador do bilhete de identidade n.º 11140723, emitido pelo arquivo de Santarém, em 12 de Abril de 2005, residente na Praceta do Dr. Francisco Sá Carneiro, bloco 2, 2.º C, freguesia e concelho de Alcanena, sócio deste Sindicato com o n.º 3387.

Vogal — Paulo Jorge Valério Rodrigues, solteiro, nascido a 24 de Novembro de 1967, natural da freguesia de São Pedro, concelho de Torres Novas, portador do bilhete de identidade n.º 8217270, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém, em 9 de Outubro de 2006, residente na freguesia de São Pedro, do concelho de Torres Novas, sócio deste Sindicato com o n.º 3387.

UGT — Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real

Secretariado eleito em 15 de Maio de 2010 para o mandato de quatro anos.

Secretariado:

Presidente:

Nome — Alfredo António Rodrigues Soeiro Barros.

Sindicato — SBN.

Bilhete de identidade n.º 3700439; data: 29 de Fevereiro de 1996; Arquivo de Vila Real.

Profissão — bancário.

Entidade empregadora — CGD.

Secretários:

Nome — Eduarda Maria Madeira Teixeira.

Sindicato — SPZN.

Cartão do cidadão n.º 5955962.

Profissão — professora.

Entidade empregadora — Ministério da Educação.

Nome — Fernando Gonçalves Fraga.

Sindicato — SINTAP.

Bilhete de identidade n.º 6750288; data: 2 de Novembro de 2005; Arquivo de Vila Real.

Profissão — coordenador técnico.

Entidade empregadora — UTAD.

Nome — Duarte João Liberal Calhella.

Sindicato — SINDEL.

Cartão do cidadão n.º 6750288.

Profissão — eng. responsável de manutenção.

Entidade empregadora — ATMAD.

Nome — Luís Correia Azevedo.

Sindicato — Sind. Enfermeiros.

Bilhete de identidade n.º 1964917; data: 29 de Junho de 2001; Arquivo de Vila Real.

Profissão — enfermeiro.

Entidade empregadora — aposentado.

Nome — Hugo Alexandre Ribeiro Teixeira.

Sindicato — SINDETELCO.

Cartão do cidadão n.º 10608430.

Profissão — carteiro.

Entidade empregadora — CTT.

Nome — João António Vilela Cabeço.

Sindicato — SNE.

Bilhete de identidade n.º 1934428; data: 2 de Agosto de 2008; Arquivo de Vila Real.

Profissão — engenheiro florestal.

Entidade empregadora — Autoridade Florestal Nacional.

Secretariado (suplentes):

Nome — Alexandre Crespo Dias.

Sindicato — SBN.

Bilhete de identidade n.º 988299; data: 3 de Junho de 2003; Arquivo de Vila Real.

Profissão — bancário.

Entidade empregadora — CGD.

Nome — Filomena Maria Alves Tavares.

Sindicato — FNE.

Bilhete de identidade n.º 7850478; data: 26 de Fevereiro de 2002; Arquivo de Vila Real.

Profissão — assistente técnica.

Entidade empregadora — Ministério da Educação.

Nome — António Carlos Mendes.

Sindicato — SETAA.

Cartão do cidadão n.º 3884637.

Profissão — assistente técnico.

Entidade empregadora — Autoridade Florestal Nacional.

Nome — Elizabete Mariza Cavalheiro Guedes.

Sindicato — SINAPE.

Bilhete de identidade n.º 9977708; data: 13 de Novembro de 2007; Arquivo de Vila Real.

Profissão — professora.

Entidade empregadora — Ministério da Educação.

Nome — Maria Fernanda Alves Cunha.

Sindicato — SINDITE.

Bilhete de identidade n.º 6257205; data: 14 de Setembro de 2001; Arquivo de Vila Real.

Profissão — fisioterapeuta.

Entidade empregadora — Hospital da Régua.

Nome — Olivário Ferreira Sanches.

Sindicato — SINDEP.

Bilhete de identidade n.º 8656877; data: 18 de Abril de 2001; Arquivo de Vila Real.

Profissão — professor.

Entidade empregadora — Escola EB 2/3 S. Miguel Torga — Sabrosa.

Sindicato dos Transportes Ferroviários

Eleição em 8 de Maio de 2010 para o mandato de quatro anos.

Presidente — Paulo Jorge Girão Batista, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11210426, emitido em 6 de Setembro de 2006, em Coimbra, CT CRG 614, Caxarias, assistente comercial na CP, com a matrícula n.º 990367-5.

Vice-presidentes:

Jorge Manuel Reis Rodrigues Almeida, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7779207, emitido em 9 de Julho de 2004, em Coimbra, CT CCG 155, Pampilhosa, operador de transportes na CP Carga, com a matrícula n.º 890365-0.

Manuel António Pinto Queirós, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9682300, emitido em 9 de Setembro de 2005, em Aveiro, CT 4 NR 560, Granja, controlador de circulação na REFER, com a matrícula n.º 962594-8.

António Fernando Lemos Pereira Freire, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10106941, emitido em 10 de Fevereiro de 2015, no Porto, CT 4 MN 050, Ermesinde, controlador de circulação na REFER, com a matrícula n.º 951341-7.

Pedro Miguel Ferreira Aires, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10775517, emitido em 8 de Outubro de 2004, em Coimbra, CT CRG 744, Coimbra B, operador de venda e controlo na CP, com a matrícula n.º 950506-6.

Vítor Manuel Queirós Pereira, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7828713, emitido em 2 de Julho de 2002, em Aveiro, CT 4 NR 480, Ser. Vouga, manobrador na REFER, com a matrícula n.º 890319-7.

Secretários:

António Joaquim Carvalho Pinto, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10321117, emitido em 6 de Novembro de 2003, no Porto, CT 4 DR070, Caíde, controlador de circulação na REFER, com a matrícula n.º 951354-0.

José António Gariso Cardoso, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4486062, emitido em 6 de Março de 2002, em Coimbra, CT CCG 155, Pampilhosa, operador chefe de manobras na CP Carga, com a matrícula n.º 850866-5.

Vogais:

Isaurinda Maria Rosa Grácio, portadora do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9357757, emitido em 29

de Outubro de 2001, em Lisboa, CT CLC 352, Lisboa SA, assistente comercial na CP, com a matrícula n.º 711020-8.

António Manuel Santos Ferreira, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6957864, emitido em 3 de Julho de 2003, em Coimbra, CT CCG 155, Pampilhosa, operador de manobras na CP Carga, com a matrícula n.º 870876-0.

Manuel Marcelino, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4166371, emitido em 14 de Fevereiro de 2005, em Aveiro, CT CPT 013, Aveiro, operador de venda e controlo na CP, com a matrícula n.º 761153-6.

João Quitério Alves, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4396790, emitido em 4 de Maio de 1998, em Coimbra, CT 4 RL 010, Coimbra, controlador de circulação na REFER, com a matrícula n.º 731425-5.

Ivo Alcides Ramos Vicente, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10189986, emitido em 28 de Janeiro de 2004, em Lisboa, CT 4 NR 480, Aveiro, operador via na REFER, com a matrícula n.º 950988-6.

António José Pedro Lopes, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8884612, emitido em 18 de Julho de 2003, em Aveiro, CT 4 NR 520, Ovar, controlador de circulação na REFER, com a matrícula n.º 962515-3.

Amílcar Fernando Fonseca de Azevedo Lopes, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8212733, emitido em 19 de Novembro de 2002, em Lisboa, CT 4 DR 070, Caíde, controlador de circulação na REFER, com a matrícula n.º 951353-2.

Fernando Pinheiro Esteves, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7406564, emitido em 12 de Janeiro de 2005, em Coimbra, CT Abrantes, operador de circulação na REFER, com a matrícula n.º 890916-0.

José Carlos Ribeiro, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8434378, emitido em 14 de Novembro de 2000, em Aveiro, CT CPT 013, Aveiro, operador de venda e controlo na CP, com a matrícula n.º 880348-8.

António Aires Gonçalves, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4462698, emitido em 7 de Abril de 1999, em Coimbra, CT CCG 155, Pampilhosa, operador chefe de manobras na CP Carga, com a matrícula n.º 850943-2.

Carlos Alberto Costa Marques, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4416495, emitido em 17 de Janeiro de 2002, em Aveiro, CT CPT 013, Aveiro, operador de venda e controlo na CP, com a matrícula n.º 871093-1.

António Fernando Ribeiro Soares, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10575396, emitido em 8 de Outubro de 2001, em Lisboa, CT 4 OS 200, Monte Real, operador de circulação na REFER, com a matrícula n.º 962488-3.

Manuel Lopes Cardoso, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4432472, emitido em 9 de Fevereiro de 2002, em Coimbra, CT 4 NR 390, Souselas, operador de manobras na REFER, com a matrícula n.º 850865-7.

Fernando Manuel Batista Ferreira, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4384609, emitido em 22 de Janeiro de 2004, em Coimbra, CT CCG 155, Pampilhosa, operador de manobras na CP Carga, com a matrícula n.º 871045-1.

Maria Arlete Queirós Pereira Pêra, portadora do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7521011, emitido em 2 de Março de 2001, em Aveiro, CT 4 NR 54G LN 311,692, guarda passagem de nível na REFER, com a matrícula n.º 860323.5.

Luís Mário Gonçalves Martins, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6049413, emitido em 7 de Fevereiro de 2006, em Lisboa, CT 4 VG 080, Sern. Vouga, operador de manobras na REFER, com a matrícula n.º 850436.7.

Victor Manuel Pinto de Queirós, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10424666, emitido em 28 de Janeiro de 2002, no Porto, CT 4 DR 100, Marco Can., operador de manobras na REFER, com a matrícula n.º 951337.5.

Albino Ribeiro de Barros, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9116002, emitido em 17 de Agosto de 2004, no 4.º DGV, CT CLC 384, Gaia, oper. venda e controlo na CP, com a matrícula n.º 880365-2.

Paulo Renato Conceição Cruz, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9628194, emitido em 8 de Outubro de 2001, em Lisboa, CT 4 NR 480, Aveiro, controlador circulação na REFER, com a matrícula n.º 962554-2.

Nuno Miguel Belchior Ribeiro, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11315374, emitido em 15 de Setembro de 2008, em Soure, CT 4BA150, Guarda, operador de manobras na REFER, com a matrícula n.º 100381-3.

Nuno António Rodrigues Reis, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10989839, emitido em 29 de Setembro de 2004, em Coimbra, CT 4 OS 220, Loureçal, operador de manobras na REFER, com a matrícula n.º 100244-3.

Tomás Gabriel Almeida Torres Rodrigues Paulo, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10115984, emitido em 2 de Janeiro de 2007, em Lisboa, CT EIUC82, Coimbra B, controlador de circulação na REFER, com a matrícula n.º 962556-7.

Carlos Pedro Rodrigues Conde, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10986727, CT 4 RL 010, Coimbra, controlador de circulação na REFER, com a matrícula n.º 100366-4.

Miguel Ângelo Pereira Marques, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11110430, emitido em 29 de Julho de 2002, em Coimbra, CT 4 RL 040, Mir. Corvo, operador de circulação na REFER, com a matrícula n.º 100526-3.

António Manuel Rodrigues Carvalho, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6601858, emitido em 12 de Dezembro de 2001, em Coimbra, CT CRG534, Coimbra B, oper. venda e controlo na CP, com a matrícula n.º 880840-4.

Susana Paula Pinto Ferreira Batista, portadora do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8926748, emitido em 17 de Outubro de 2005, no Porto, CT CLC 382, P. Campanhã, assistente comercial na CP, com a matrícula n.º 990175-2.

António José Filipe Vicente Carvalho, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4248599, emitido em 7 de Dezembro de 199, em Lisboa, CT UTM281,

Pampilhosa, chefe de equipa na CP Carga, com a matrícula n.º 782166-3.

Paulo Jorge Henriques Gonçalves, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9312026, emitido em 27 de Janeiro de 2006, em Santarém, CT CRG614, Caxarias, operador de venda e controlo na CP, com a matrícula n.º 950175-0.

Augusto de Castro Vasconcelos, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4125316, emitido em 18 de Setembro de 2008, em Coimbra, CT CCG155, Pampilhosa, inspector de transportes na CP Carga, com a matrícula n.º 731421-4.

Suplentes:

Manuel Jorge Correia Lúzio, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7645762, emitido em 18 de Maio de 2006, em Viseu, CT CCG155, Pampilhosa, operador de manobras na CP Carga, com a matrícula n.º 870888-5.

Fernando Manuel Nunes, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6653502, emitido em 9 de Abril de 2003, em Coimbra, CT 4RL040, M. Corvo, operador de circulação na REFER, com a matrícula n.º 880902-2.

Emanuel Alexandre Amaro Simões, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12165210, emitido em Coimbra, CT B. Lares, operador de manobras na REFER, com a matrícula n.º 100512-3.

Manuel Carlos G. Tapadinhas Chaparro, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4488833, emitido em 23 de Abril de 2008, em Coimbra, CT CCG155, Pampilhosa, operador de manobras na CP Carga, com a matrícula n.º 831024-5.

Victor Manuel Belo Muralha, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7840071, emitido em 10 de Março de 2003, CT 4CS010, Cais Sodré, operador de circulação na REFER, com a matrícula n.º 960191-5.

Manuel Carlos Pereira Cardoso, portador do bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3595764, emitido em 22 de Novembro de 1999, no Porto, CT EIUN03, Campanhã, ass. gestão na REFER, com a matrícula n.º 782151-5.

Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Ilha Terceira

Eleição para o triénio de 2010-2013.

Direcção

Presidente — Lúcio Melo Cordeiro Vicente, sócio n.º 316.
1.º secretário — Paulo Miguel Azevedo de Melo, sócio n.º 336.

2.º secretário — Duarte Miguel Salvador Vitorino, sócio n.º 333.

Suplente — João Luís Pacheco Raposo, sócio n.º 323.

Registado em 14 de Maio de 2010, ao abrigo do artigo 454.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 4 do livro n.º 1.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Associação Comercial de Águeda

Eleição em 19 de Janeiro de 2010, para o mandato de dois anos.

Direcção

José António de Sousa Castilho — presidente.
Paulo José França da Silva — vice-presidente.
José Carlos Simões Marques — vice-presidente.
Natalino Pedro Abrantes Oliveira — tesoureiro.
Carlos Alberto Correia Leite — secretário.
Hélder Alexandre dos Santos Natal — vogal efectivo.
José Júlio Ferreira Duarte — vogal efectivo.
José Carlos Dias Fernandes — vogal suplente.
Manuel Jorge Henriques Gaspar — vogal suplente.
Marta Liliana Pereira Trindade — vogal suplente.

APCVD — Associação Portuguesa dos Comerciantes de Venda ao Domicílio

Eleição em 17 de Junho de 2009, para mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — José Carlos Dias Mateus, bilhete de identidade n.º 8729068, contribuinte n.º 172299888.
Vice-presidente — Armino Batista de Almeida Carvalho, bilhete de identidade n.º 6373436, contribuinte n.º 131714708.
Secretário-geral — João Martins Batista, bilhete de identidade n.º 5666544, contribuinte n.º 126637601.
Tesoureiro — Francisco Barata Mateus, bilhete de identidade n.º 6656417, contribuinte n.º 140070532.
Vogal — João Alves, cartão de cidadão n.º 06886887 1ZZ6, contribuinte n.º 138272590.

ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias

Eleição em 17 de Maio de 2010, para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Comendador Luís Filipe dos Santos Lança da Silva Gomes, em representação da NAVIGOMES — Navegação e Comércio, L.^{da}

Directores efectivos:

Manuel Francisco Carriço dos Santos, em representação da PORTMAR — Agência de Navegação, L.^{da}

Dr. Carlos Manuel Dias Ramos Perpétuo, em representação da NAVIGOMES — Navegação e Comércio, L.^{da}

Comandante Carlos Manuel dos Reis Santos, em representação da OPERESTIVA — Empresa de Trabalho Portuário de Setúbal, L.^{da}

Dr. Rogério Paulo Silvestre Salgueiro, em representação da NAVIPOR — Operadora Portuária Geral, L.^{da}

Directores suplentes:

Dr. Raul Francisco Luciano Fernandes Cotta, em representação da PORTMAR — Agência de Navegação, L.^{da}

Hélder Eduardo de Jesus dos Santos, em representação da OPERESTIVA — Empresa de Trabalho Portuário de Setúbal, L.^{da}

Associação Empresarial da Serra da Estrela (AESE), anteriormente designada Associação Comercial e Industrial do Concelho de Seia

Eleição em 18 de Março de 2008, para mandato de três anos.

Direcção

Moisés Mendes Cainé — presidente.
Paulo Jorge Marques Cruz — vice-presidente.
Fernando Miranda Melo — vice-presidente.
Pedro Miguel Nunes Sousa — secretário.
Francisco Mendonça Cabral — tesoureiro.
António João Cruz Oliveira — 1.º vogal.
Paulo Alexandre Santos Manta — 2.º vogal.
Filipe José Cardoso Fraga — 3.º vogal.
José Carlos Brito Simões — 4.º vogal.

Associação dos Industriais da Construção de Edifícios

Eleição em 20 de Abril de 2010, para o mandato de dois anos.

Lista A

Membros da direcção

Presidente — Dr.^a Maria Teresa Ramos Pinto, administradora da Raúl Abreu dos Santos — Construções, S. A., associada n.º 0028.

Vice-presidentes:

Guilherme da Conceição Duarte, sócio-gerente da Tecto — Construções e Turismo, L.^{da}, associado n.º 0164.

Filipe Antunes, sócio-gerente da SEDIFAL — Sociedade de Edificações, L.^{da}, associado n.º 0009.

Joaquim da Costa Santos, sócio-gerente da JOCO-SAN — Sociedade de Construções, L.^{da}, associado n.º 0066.

Dr. Luís Miguel Ribeiro Alcobia, sócio-gerente da ICH — Empreendimentos Urbanos, L.^{da}, associado n.º 1851.

1.º tesoureiro — Dr. Nuno Filipe Martins Antunes, sócio-gerente da SEDIL — Sociedade de Edificações, L.^{da}, associado n.º 1140.

2.º tesoureiro — Manuel André Duarte Silva, sócio-gerente da MENDUR — Sociedade de Construções, L.^{da}, associado n.º 0505.

1.º secretário — engenheiro Rui Paulo Mendes Coito, sócio-gerente da TECTOPO — Técnicas de Construção, L.^{da}, associado n.º 1363.

2.º secretário — engenheiro Carlos Miguel Aldeia Antunes, sócio-gerente da Teorema — Construção Civil, L.^{da}, associado n.º 1260.

Vogais:

José Vidigal, sócio-gerente da José Vidigal — Sociedade de Construções, L.^{da}, associado n.º 0831.

Engenheiro Eurico Pereira, representante da empresa SOPALMEIRA — Empreendimentos Imobiliários, L.^{da}, associado n.º 1398.

Dr. Vítor José Raiado Pereira, administrador da Monte da Eira — Sociedade Imobiliária, S. A., associado n.º 1823.

Engenheiro Manuel Gomes de Sousa Paiva, sócio-gerente da CHAVIMÓVEL — Sociedade Imobiliária, L.^{da}, associado n.º 1935.

Dr.^a Célia Maria Alves Gomes, administradora da Industrial de Construções J. Gomes, S. A., associada n.º 0746.

Dr. Pascal Gonçalves, sócio-gerente da GIMOV-VEL — Gestão Imobiliária, Estudos e Construção, L.^{da}, associado n.º 1282.

Federação Nacional das Associações dos Comerciantes de Carnes

Eleição em 26 de Abril de 2010, para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — João Fernando da Silva Ferreira.

Vice-presidente — Francisco Duarte de Vasconcelos.

Tesoureiro — Manuel António Esteves.

Adjuntos da direcção:

José António Magalhães Ferreira.

Manuel Sousa Pacheco.

Célia Cristina Rodrigues dos Santos.

Joana Jaulino de Melo Brandão.

Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos

Eleição em 18 de Março de 2009, para mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — MEDTRONIC Portugal, L.^{da}, representada pela Dr.^a Isabel do Nascimento Dionísio, bilhete de identidade n.º 9839693.

Secretário — ALCON Portugal — Prod. e Equipamentos Oftalmológicos, L.^{da}, representada pela Dr.^a Maria Antonieta Alves Malho Lucas dos Santos, bilhete de identidade n.º 6264638.

Tesoureiro — BIOMET Portugal, Unipessoal, L.^{da}, representada pela Dr.^a Carla Alexandra Abreu Lemos Bernardes, bilhete de identidade n.º 8994905.

Vogais:

Johnson & Johnson, L.^{da}, representada pelo Dr. Luís Melo da Silva Graça, bilhete de identidade n.º 8359364.

NORMAX — Fábrica de Vidros Científicos, L.^{da}, representada por Silvino Leandro de Sousa, bilhete de identidade n.º 643491.

Associação de Transportes de Mercadorias

Eleição em 6 de Abril de 2010, para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Isabel Maria Correia Venâncio.

Vice-Presidente — Acácio Vieira de Oliveira.

1.º vogal — Jorge Gomes Bernardino.

2.º vogal — António Antunes dos Santos.

3.º vogal — Marcelino de Jesus Caetano.

Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais Substituição

Na direcção, eleita em 15 de Dezembro de 2008, para o mandato de três anos, e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2009, foi efectuada a substituição do vogal da direcção:

Cargill Portugal — Comércio e Indústria Agro-Alimentar, Sociedade Unipessoal, L.^{da}, representada pelo Dr. José Manuel Pires Caiado, pela Alimentação Animal Nanta, S. A., representada pelo engenheiro Nuno Marques.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Lusa, Agência de Notícias de Portugal, S. A. — Alteração

Alteração aprovada em assembleia de trabalhadores, realizada em 30 de Maio de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Lusa, Agência de Notícias de Portugal, S. A., com sede em Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição e a lei lhe conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e a defender seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores (CT), na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário dos trabalhadores;
- b) A CT;
- c) A comissão eleitoral;
- d) As subcomissões de trabalhadores, quando existam.

Artigo 3.º

Plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Compete ao plenário dos trabalhadores:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Eleger a comissão eleitoral;
- d) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

§ único. Para as competências previstas nas alíneas a), b) e c) deste artigo, o plenário delibera por voto directo e secreto.

Artigo 5.º

Convocação do plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, com indicação da ordem de trabalhos e fundamentação da iniciativa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário dos trabalhadores será convocado com a antecedência mínima de cinco dias úteis, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda e ou enviados por mensagem electrónica a todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário dos trabalhadores

1 — O plenário dos trabalhadores reúne-se ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário dos trabalhadores reúne-se extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

§ único. O plenário convocado nos termos da alínea b) do artigo 5.º só poderá deliberar validamente com a presença de mais de metade dos subscritores da convocatória da reunião.

Artigo 8.º

Plenário dos trabalhadores de emergência

1 — O plenário dos trabalhadores reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, definida como tal pela comissão de trabalhadores.

2 — As convocatórias para o plenário dos trabalhadores de emergência são enviadas por mensagem electrónica a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de dois dias úteis, de molde a garantir a presença do maior número possível de trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário dos trabalhadores

1 — O plenário dos trabalhadores delibera com base na votação de propostas ou moções que sejam apresentadas pelos trabalhadores da empresa presentes.

2 — As deliberações são aprovadas por maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

a) Destituição da CT ou das subcomissões ou de algum ou alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário dos trabalhadores

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões ou de parte dos seus membros, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações referidas no n.º 3 decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário dos trabalhadores ou a CT pode decidir submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no n.º 3.

Artigo 11.º

Discussão em plenário dos trabalhadores

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário dos trabalhadores as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum ou alguns dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum ou alguns dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — O plenário dos trabalhadores deve submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e por estes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Direitos da CT

Constituem direitos da CT, nos termos da lei e destes estatutos:

a) Aceder e receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, nomeadamente no tocante a planos de acções de formação ou quando ocorram alterações das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento dos trabalhadores e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a inter-

venção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 16.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de se reunir com uma periodicidade mínima mensal com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos e com os direitos e interesses dos trabalhadores da empresa.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 18.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação, que deve ser prestada regularmente à CT, recai sobre o órgão de gestão da empresa e abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para fiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que a justificam.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição do número de trabalhadores da empresa ou agravamento das suas condições de trabalho e, ainda, decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

4 — Quando esteja em causa decisão do empregador no exercício de poderes de direcção e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Artigo 20.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho e às condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação da empresa

1 — A CT tem o direito de participar nos processos de reestruturação da empresa.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a CT tem:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 19.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de apresentar sugestões, reclamações ou críticas junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Ter conhecimento dos processos disciplinares individuais e emissão de parecer prévio à decisão sobre eles, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem direito a participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

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 da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 27.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em locais adequados para o efeito.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição de documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas para o exercício das suas funções no interior da empresa.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 31.º**Crédito de horas**

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — vinte horas mensais.

Artigo 32.º**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 nos termos do número anterior não podem prejudicar quaisquer direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 33.º**Autonomia e independência da CT**

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 34.º**Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 35.º**Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 36.º**Protecção legal**

Os membros da CT, subcomissões e comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial os previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Artigo 37.º**Personalidade e capacidade judiciária**

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

Composição, organização e funcionamento da CT**Artigo 38.º****Sede da CT**

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 39.º**Composição**

1 — A CT é composta por cinco elementos efectivos e três suplentes, nos termos da lei e destes estatutos.

2 — Em caso de impedimento, renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 40.º**Duração do mandato**

O mandato dos elementos da CT é de dois anos. A CT mantém-se, contudo em funcionamento até ser substituída por outra, mas não poderá estar em funções mais de quatro anos.

Artigo 41.º**Perda de mandato**

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 39.º

Artigo 42.º**Delegação de poderes entre membros da CT**

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua representação, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 43.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 44.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A CT poderá eleger um coordenador na sua primeira reunião após a tomada de posse ou em qualquer altura do seu mandato, cabendo-lhe decidir as funções que delega nesse coordenador.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 45.º

Reuniões da CT

- 1 — A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.
- 2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias:

- a) Sempre que ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, dois dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 46.º

Financiamento

- 1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

3 — Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o destino do seu património, caso exista, será decidido pelo plenário de trabalhadores da empresa, no respeito pela alínea g) do n.º 1 do artigo 434.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Artigo 47.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 60 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Nos estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores, poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores deve coincidir com o da CT.

3 — A CT reunirá semestralmente com as subcomissões de trabalhadores, quando existam, e debaterá com as subcomissões, caso existam, as questões respeitantes ao respectivo estabelecimento.

4 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

A CT poderá articular a sua acção com comissões de trabalhadores da região ou do mesmo sector de actividade para constituição de uma comissão coordenadora.

Artigo 50.º

Da comissão eleitoral

A comissão eleitoral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, é eleita em simultâneo com a comissão de trabalhadores e tem um mandato igual ao da CT, cessando funções na data de posse simultânea da nova CT e da nova comissão eleitoral.

Para além da composição prevista neste artigo, a comissão eleitoral agrega um representante de cada uma das listas concorrentes à comissão de trabalhadores para efeitos da fiscalização do acto eleitoral.

§ único. A primeira comissão eleitoral é eleita na data da votação das presentes alterações aos estatutos.

Artigo 51.º

Competências e funcionamento da comissão eleitoral

1 — Compete à comissão eleitoral convocar as eleições para a comissão de trabalhadores e comissão eleitoral com uma antecedência mínima de 15 dias, fazer a acta de apuramento global das votações e afixá-la nos locais onde a votação teve lugar e comunicar o resultado das votações ao empregador e ao ministério responsável pela área laboral.

2 — A comissão eleitoral reúne-se ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente por convocação do seu presidente, da maioria dos seus membros, ou por solicitação da comissão de trabalhadores.

A comissão eleitoral delibera por maioria simples.

Disposições gerais

Artigo 52.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se anexa.

ANEXO

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 2.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que exercem a sua actividade em locais onde não exista mesa de voto ou que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 3.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE, constituída pelos três primeiros subscritores da convocatória, por um representante da comissão de trabalhadores, que presidirá, e um representante de cada uma das candidaturas.

Artigo 4.º

Cadernos eleitorais

1 — A empresa deve entregar os cadernos eleitorais ao primeiro subscritor da convocatória da votação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa.

2 — Os cadernos eleitorais devem conter o nome dos trabalhadores da empresa agrupados por estabelecimento à data da convocação da votação.

Artigo 5.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias úteis sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e ou difundida por mensagem electrónica para todos os trabalhadores.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa até cinco

dias úteis a partir da data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser divulgado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação, sem prejuízo do disposto neste regulamento.

Artigo 6.º

Convocação do acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado com um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 7.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10 % dos trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias úteis antes da data marcada para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 8.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias úteis, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos, devendo notificar de imediato o primeiro proponente, no caso de se verificar qualquer irregularidade.

3 — As irregularidades e violações dos estatutos e ou deste regulamento detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos e ou neste regulamento são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue ao primeiro proponente.

Artigo 9.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia útil anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, nos termos do n.º 3 do artigo 54.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, aprovada pela CE de acordo com a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 10.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 11.º

Local e horário da votação

1 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

3 — A votação decorre entre as 10 e as 20 horas do dia marcado para o efeito.

4 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

5 — Em empresa com locais de trabalho geograficamente dispersos, a votação e o apuramento realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

Artigo 12.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Os trabalhadores referidos no n.º 5 do artigo 60.º têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 13.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

3 — Os delegados de cada candidatura, quando existam e tenham estado presentes na mesa, devem assinar a respectiva acta de apuramento.

Artigo 14.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto em meia folha de papel A4 branco.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária e por correio electrónico, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 15.º

Acto eleitoral

1 — Compete às mesas de voto dirigirem os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada. Seguidamente fecha a urna e procede à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Artigo 16.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE e devem chegar à sede da empresa até à hora do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num primeiro envelope, onde põe o nome legível e que assina, que envia pelo correio dentro de outro envelope.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 17.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 65.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 18.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE, que devem ser transmitidas à CE pelo meio mais expedito e ser seguidamente enviadas por carta registada, no caso de mesas de voto fora da sede.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 19.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado e comunicar ao empregador os resultados da votação.

2 — A CE deve, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

Artigo 20.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou dos estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto a impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 21.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «(Regulamento eleitoral para a CT)».

Artigo 22.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «(Regulamento eleitoral para a CT)» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que sejam tomadas por voto secreto.

Registados em 7 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 147 do livro n.º 1.

CMPEA — Empresa de Águas do Município do Porto, E. E. M. — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia de trabalhadores realizada em 12 de Maio de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2010.

Artigo 24.º

Tempo para o exercício do 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.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 29.º

Financiamento, meios materiais e técnicos

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias dos trabalhadores.

2 — A CT tem o direito a obter do órgão da administração da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 31.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as ausências motivadas pelo exercício de funções que excedam o crédito de horas.

2 — As faltas dadas nos termos do número conta como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 38.º

Composição

1 — A CT é composta por cinco elementos efectivos e três suplentes, conforme o artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, podendo este número ser alterado em função do número de trabalhadores à data das eleições.

2 — Em caso de impedimento, renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

Artigo 40.º

Faltas

1 — Os membros da CT podem dar até quatro faltas injustificadas, por ano, às reuniões.

2 — Os pedidos de justificação de faltas têm de ser feitos, por escrito, e dirigidos ao coordenador, devendo ser entregues antes do início da reunião.

3 — A aceitação, ou não, da justificação faz-se através de votação directa e secreta entre os membros da CT presentes à reunião.

4 — Em caso de empate na votação, a que se refere o número anterior, realiza-se nova votação e se persistir o empate a justificação será aceite.

5 — Os membros que excedam o número de faltas injustificadas perdem o mandato, sendo a sua substituição feita nos moldes do n.º 2 do artigo 38.º

6 — Cada membro da CT pode dar até oito faltas justificadas, por ano, mas excedendo aquele número todas as faltas serão consideradas injustificadas, com as consequências que daí possam provir.

Artigo 43.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A CT poderá eleger um coordenador na sua primeira reunião após a tomada de posse ou em qualquer

altura do seu mandato, cabendo-lhe decidir as funções que delega nesse coordenador.

2 — As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes.

3 — Em caso de empate, cabe ao coordenador, ou a quem presida a reunião, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 46.º

Articulação da CT com as subcomissões e comissão coordenadora

1 — A articulação entre as subcomissões de trabalhadores e a CT é realizada através de representação de um membro de cada subcomissão nos órgãos daquela, por deliberação maioritária dos membros da subcomissão de trabalhadores.

2 — A CT poderá articular a sua acção com comissões de trabalhadores da região ou do mesmo sector de actividade para constituição de uma comissão coordenadora.

Artigo 47.º

Património da CT

1 — No caso de extinção da CT, o património desta não poderá ser distribuído pelos trabalhadores da empresa.

2 — A assembleia geral de trabalhadores deliberará sobre o destino do património e deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará a distribuição de património da CT, não podendo em caso algum haver distribuição pelos trabalhadores.

Regulamento eleitoral para eleições da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

Qualquer trabalhador da empresa tem o direito de eleger e ser elegível para a CT, independente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

Artigo 3.º

Composição da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por dois elementos da CT, eleitos em reunião extraordinária da CT, sendo um o presidente e por um delegado de cada uma das listas candidatas.

2 — Os delegados são designados por escrito no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 4.º

Funcionamento e duração da comissão eleitoral

1 — A CE garante a legalidade e a regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito do processo eleitoral, o qual é efectuado sob a sua coordenação, incluindo especialmente a contagem dos votos, o apuramento de resultados e a sua publicação, contendo designadamente o nome dos membros eleitos para a CT.

2 — A CE delibera em reunião convocada pelo seu presidente ou por dois dos seus membros, com uma antecedência que não deve ser inferior a dois dias, salvo se houver unanimidade dos seus membros quanto ao período mais curto.

3 — As deliberações são aprovadas por consenso ou por maioria simples de votos dos membros presentes, observando-se condições análogas às previstas para as deliberações da CT.

4 — O mandato inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1 deste artigo e cessará após concluído o processo eleitoral.

Artigo 6.º

Competências da comissão eleitoral

1 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
- f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas ou reclamações;
- g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
- i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
- j) Empossar os membros eleitos.

Artigo 9.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia útil anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 5.º, declaração de aceitação das candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, atribuída pela CE por ordem cronológica da sua apresentação, com início na letra A.

Artigo 18.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

2 — Uma cópia de cada acta é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

3 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

4 — Após o apuramento global a CE proclama os eleitos.

Artigo 19.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

Registados em 8 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 147 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

CRISAL — Cristalaria Automática, S. A.

Eleição em 18 de Maio de 2010 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Virgílio de Jesus Silva.

Carla Sofia Soares Pereira.

Ernesto Correia Vitorino.

Filomena Maria da Silva Brás Neto.

Albino José da Silva Marques.

Suplentes:

Vítor Manuel Soares Pereira.

Eusébio Duarte Carpinteiro.

Valentim Rodrigues Ribeiro.

Maria Helena Rodrigues Reis.

Adília Cardoso Saraiva.

Edgar João Ferreira Bom.

Bruno Miguel Constâncio Pereira.

Carlos Manuel Ferreira Pinto.

Registados em 1 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 147 do livro n.º 1.

Subcomissão de Trabalhadores da Portugal Telecom, S. A.

Eleição em 19 de Maio de 2010, para o mandato de três anos.

**Sub-CT 3 Lisboa Ocidental: TMN (Álvaro Pais), Estrela;
Amoreiras, Laranjeiras; Carnide,
Monsanto, Belém, Rua da Moeda e Buraca**

António Manuel Morais Borga, 10012656, Carnide.
Carlos Manuel Lopes Meneses, 10013881, Monsanto.
Domingos Alberto Fernandes, 10006352, Buraca.
Branca de Morais Borga, 10046282, Carnide.
Ana Cristina Marques Rocha, 10012164, Moeda.

Sub-CT 21 Leiria e Caldas da Rainha

Manuel José Bernardino Nunes, 10010306, Leiria — Depósito.

Fernando Jorge Silva Ribeiro, 10007900, Caldas da Rainha.

Mário Rui Pedrosa Soares, 10007891, Leiria — Santana.

Registados em 7 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 147 do livro n.º 2.

FITOR — Companhia Portuguesa de Têxteis, S. A.

Eleição em 30 de Março de 2010, para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Ernesto Araújo Freitas, fiandeiro.

Domingos Silva Moreira, fiandeiro.

Plácido Campos da Costa, fiandeiro.

Suplentes:

Lídia Pereira Fernandes, fiandeira.

Jorge Manuel Rocha Gonçalves, fiandeiro.

Francisco da Silva Cardoso, fiandeiro.

Registados em 1 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 148 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

ERGOESTUDO — Mobiliário de Escritório, L.^{da}

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 25 de Maio de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa ERGOESTUDO — Mobiliário de Escritório, L.^{da}:

«Com a antecedência mínima de 90 dias exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 19 de Julho de 2010, realizar-se-á na empresa ERGOESTUDO — Mobiliário de Escritório, L.^{da}, sedeadada Estrada Nacional n.º 1, km 129,25, Boa Vista, o acto eleitoral com vista à eleição do representante dos

trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.»

Seguem-se assinaturas de 15 trabalhadores.

LIPOR — Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela empresa LIPOR — Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º

do mesmo Regulamento, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de Abril de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na referida empresa, que se transcreve:

«Nos termos e para efeitos do n.º 3 do artigo 226.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, dos artigos 180.º e seguintes do anexo II àquele diploma legal, vimos comunicar a realização das eleições dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, no dia 21 de Julho de 2010, na LIPOR — Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto.»

Seguem oito assinaturas dos trabalhadores que subscrevem a convocatória.

Santa Casa da Misericórdia de Albufeira

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela Santa Casa da Misericórdia de Albufeira, sita em Cerro Alagoa, Apartado 2117, em Albufeira, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27 da supracitada lei, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de Abril de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na referida empresa, que se transcreve:

«Os trabalhadores abaixo assinados, pertencentes ao quadro da Santa Casa da Misericórdia de Albufeira, sita em Cerro Alagoa, Apartado 2117, em Albufeira, vêm nos termos e para efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, comunicar a

que vão levar a efeito a eleição de três representantes dos trabalhadores em matéria de segurança higiene e saúde no trabalho, no dia 22 de Julho de 2010, na sede da Santa Casa da Misericórdia de Albufeira, supramencionada.»

Seguem 42 assinaturas dos trabalhadores que subscrevem a convocatória.

Vidraria Central do Porto, L.ª

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela empresa Vidraria Central do Porto, L.ª, sita na Avenida de D. Miguel, 340, Pavilhão E, Zona Industrial de Baguim do Monte, 4435-678 Baguim do Monte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da supracitada lei, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de Abril de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na referida empresa, que se transcreve:

«Nos termos e para efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, os trabalhadores abaixo assinados, informam o MTSS (Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social), que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a área da saúde e segurança no trabalho (SST), da empresa Vidraria Central do Porto, L.ª, contribuinte n.º 503504707, sita na Avenida de D. Miguel, 340, Pavilhão E, Zona Industrial de Baguim do Monte, 4435-678 Baguim do Monte, no dia 23 de Julho de 2010.»

Seguem 13 assinaturas dos trabalhadores que subscrevem a convocatória.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.ª

Eleição em 19 de Maio de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2010.

Efectivos:

Sérgio Leandro de Almeida Amador, cartão de cidadão n.º 11980369.

Álvaro Ferreira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 6606176.

Valdemar Dias da Silva Oliveira, bilhete de identidade n.º 14012832.

Luís Ricardo de Oliveira Marques, cartão de cidadão n.º 11562797.

Carlos Jorge Nunes de Pinho, bilhete de identidade n.º 10737595.

Suplentes:

Carla Salomé Nunes Dias da Silva, bilhete de identidade n.º 11202448.

Maria do Rosário Oliveira Pinho Estima, bilhete de identidade n.º 10634293.

Florbela Cristina Dias Amaral, cartão de cidadão n.º 11591273.

José Manuel Morais Ferreira, cartão de cidadão n.º 10633520.

Dalila Sofia Oliveira Henriques Sá, bilhete de identidade n.º 11562615.

Registados em 7 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho (Lei n.º 102/2009), sob o n.º 45, a fl. 44 do livro n.º 1.

Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A.

Eleição realizada em 10 de Maio de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2010.

Efectivos:

Manuel Augusto Videira, n.º 2301, op. principal enchimento.

Simauro Alexandre Ficas Cardoso, n.º 8407, téc. de enchimento.

Carlos António Monteiro Correia, n.º 8503, téc. de enchimento.

Ricardo José Morgado Fernandes, n.º 8405, téc. de enchimento.

Bruno Alexandre Martins Silvano, n.º 8244, téc. de enchimento.

Suplentes:

Filipe Dias Cardoso, n.º 8057, téc. de enchimento.

Daniel José Pereira dos Santos, n.º 8541, téc. de enchimento.

Rui Nelson Barroso de Carvalho, n.º 8665, téc. de enchimento.

João Manuel Farinha da Costa, n.º 8536, téc. de enchimento.

Vítor José Alemão Galante Matos de Wolekarts, n.º 8534, téc. de enchimento.

Registados em 7 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 44 do livro n.º 1.

Centro Hospitalar Psiquiátrico de Lisboa

Eleição realizada em 23 de Fevereiro de 2010.

Efectivos:

Elsa Cristina de Jesus Caetano, enfermeira, portadora do cartão de cidadão n.º 12332513.

Marisa Bermudez Brito, enfermeira, portadora do cartão de cidadão n.º 10979603.

Pedro Miguel Teixeira Nunes, assistente operacional, portador do bilhete de identidade n.º 10250922.

Rui Filipe Teixeira Nunes, assistente operacional, portador do bilhete de identidade n.º 10804251.

João Pedro Pais Martins, assistente operacional, portador do bilhete de identidade n.º 6671258.

Suplentes:

Frederic Fernandes Barros Tomé, enfermeiro, portador do bilhete de identidade n.º 12594524.

Jordão Filipe dos Ramos Abreu, enfermeiro, portador do bilhete de identidade n.º 10571013.

Elvira Ferreira Sanches Dias, assistente técnica, portadora do bilhete de identidade n.º 8403519.

Hélder Coutinho Costa, assistente técnico, portador do bilhete de identidade n.º 9555784.

Alice Maria Gouveia Marques, assistente técnica, portadora do bilhete de identidade n.º 7715939.

Observações. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, da convocatória prevista no artigo 183.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 182.º do mesmo diploma.

Registados em 8 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 44 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 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações 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 actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Maquinista Marítimo**, ao qual corresponde uma certificação de nível básico de educação e nível 2 de formação profissional (**anexo 1**).
- **Marinheiro/a**, ao qual corresponde uma certificação de nível básico de educação e nível 2 de formação profissional (**anexo 2**).

Anexo 1:**MAQUINISTA MARÍTIMO****PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹**

ÁREA DE ACTIVIDADE	- Serviços de Transporte
OBJECTIVO GLOBAL	- Executa, sob supervisão, tarefas inerentes à condução, manutenção e reparação de sistemas mecânicos, hidráulicos, eléctricos e outras instalações a bordo de embarcações de comércio, pesca e tráfego local, tendo em conta as regras de segurança básica no mar e as normas de ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	- Maquinista Marítimo

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO²

	Código³		UFCD⁴	Horas
Formação Tecnológica⁵	3151	1	Técnicas básicas de natação e remo	25
	6458	2	Segurança marítima – técnicas pessoais de sobrevivência	25
	6459	3	Primeiros socorros básicos a bordo	25
	3153	4	Prevenção e combate a incêndios em embarcações	25
	6460	5	Conduta responsável a bordo	25
	6461	6	Tecnologias náuticas	25
	6462	7	Operações básicas em instalações eléctricas	50
	6463	8	Operações básicas de condução e manutenção de máquinas propulsoras e geradoras	50

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

² Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “actualizações”.

³ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

⁴ Para obter a qualificação em **Maquinista Marítimo/a**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **175 horas** da bolsa de UFCD.

	Código	UFCD (cont.)	Horas
Formação Tecnológica	6464	9 Operações básicas de manutenção de componentes mecânicos	25
	6465	10 Operações básicas de condução e manutenção de sistemas auxiliares	50
	6466	11 Operações básicas de condução e manutenção de sistemas de refrigeração e ar condicionado	50
	3235	12 Desenho técnico e esquemático – interpretação e execução	25
	6467	13 Saúde, higiene e segurança no trabalho a bordo das embarcações	25
	6468	14 Gestão ambiental a bordo	25
	3238	15 Língua inglesa – operação e reparação de equipamentos	25
	6469	16 Condução de motores – iniciação	25
	6470	17 Soldadura electrogénica e oxi-acetilénica	50
	0904	18 Torneamento	50
	6471	19 Serralharia mecânica a bordo	25

	Código ⁶	Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	3227	20 Planeamento e controlo de operações de condução e manutenção de máquinas propulsoras	50
	3229	21 Planeamento e controlo de operações de condução e manutenção de instalações mecânicas	25
	3230	22 Planeamento e controlo de operações de condução e manutenção de sistemas auxiliares	25
	3231	23 Operação e reparação de sistemas de refrigeração	50
	6472	24 Máquinas eléctricas e equipamentos de medida	50
	6473	25 Automação e controlo de sistemas pneumáticos e óleo-hidráulicos	50
	6474	26 Condução de motores – desenvolvimento	25
	6475	27 Condução de motores – avançado	50
	6476	28 Gestão de operações de condução e manutenção de máquinas propulsoras	25
	6477	29 Gestão de operações de condução e manutenção de sistemas auxiliares	25
	6478	30 Gestão de operações de condução e manutenção em sistemas de refrigeração	25
	6479	31 Gestão de operações em instalações eléctricas	25

⁵ À carga horária da formação tecnológica deve integrar 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.

⁶ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

	Código	Bolsa de UFCD (cont.)	Horas
Formação Tecnológica	6480	32 Gestão de operações em sistemas pneumáticos e óleo-hidráulicos	25
	1199	33 Automatismos – circuitos de comando e controle	50
	1203	34 Sistemas de sinalização – instalação	50
	1212	35 Circuitos electrónicos – montagem de circuitos de rectificação	25
	1213	36 Circuitos electrónicos – montagem de circuitos estabilizadores de tensão	25
	1214	37 Circuitos electrónicos – montagem de circuitos de regulação de luminosidade e velocidade de motores universais	25
	6481	38 Marinharia – iniciação	50
	6482	39 Operações de carga e descarga em navios	25
	6483	40 Marinharia – desenvolvimento	25
	6484	41 Governo e manobra da embarcação – iniciação	25
	0349	42 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	3296	43 Higiene e segurança alimentar	25
	6485	44 Serviço de quartos de navegação	25
	6486	45 Serviço de quartos de máquinas	25
	6487	46 Condução de embarcações de salvamento	25
	6488	47 Condução de embarcações de salvamento rápidas	25
	6489	48 Controlo das operações de combate a incêndios	25
	6490	49 Cuidados de saúde a bordo das embarcações	50
	6491	50 Primeiros socorros a bordo das embarcações	25
	6492	51 Familiarização em navios ro-ro de passageiros e controlo de multidões	25
	6493	52 Gestão de crises e comportamento humano e segurança de passageiros, carga e integridade do casco em navios ro-ro de passageiros	50
	6494	53 Comunicações rádio-marítimas	25
	3225	54 GMDSS A1 e A2	25
	6495	55 Língua inglesa – comunicações marítimas	25
	6496	56 GMDSS A3 e A4	25

Anexo 2:**MARINHEIRO/A****PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁷**

ÁREA DE ACTIVIDADE	- Serviços de Transporte
OBJECTIVO GLOBAL	- Executa tarefas inerentes à captura, manuseamento, conservação e acondicionamento do pescado, operações de carga e descarga, estiva e transporte de mercadorias, recepção, atendimento e encaminhamento de passageiros, manutenção e conservação do navio, quartos de navegação e tarefas relacionadas com a segurança de embarcações de comércio, pesca e tráfego local, tendo em conta a legislação marítima em vigor, as regras de segurança a bordo e as normas de ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho e de segurança alimentar.
SAÍDA(S) PROFISSIONAL(IS)	- Marinheiro/a

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO⁸

Código ⁹	UFCD ¹⁰	Horas
3151	1 Técnicas básicas de natação e remo	25
6458	2 Segurança marítima – técnicas pessoais de sobrevivência	25
6459	3 Primeiros socorros básicos a bordo	25

⁷ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.ang.gov.pt em “actualizações”.

⁸ Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: www.catalogo.ang.gov.pt em “actualizações”.

⁹ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

¹⁰ Para obter a qualificação em **Marinheiro/a**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **225 horas** da bolsa de UFCD.

Formação Tecnológica ¹¹	Código	UFCD (cont.)	Horas
	6460	4 Conduta responsável a bordo	25
	6481	5 Marinharia - iniciação	50
	6483	6 Marinharia – desenvolvimento	25
	3153	7 Prevenção e combate a incêndios em embarcações	25
	6497	8 Navegação – operações elementares	25
	6498	9 Navegação – iniciação à navegação costeira	25
	6484	10 Governo e manobra da embarcação – iniciação	25
	6467	11 Saúde, higiene e segurança no trabalho a bordo das embarcações	25
	6499	12 Língua inglesa – actividade marítima	25
	6494	13 Comunicações rádio-marítimas	25
	6500	14 Operações de manobra em embarcações do tráfego local	25
	6482	15 Operações de carga e descarga em navios	25
	6501	16 Tecnologia da pesca – reparações simples	50
	6502	17 Cálculo aplicado à navegação	50
	6498	18 Gestão ambiental a bordo	25
	3296	19 Higiene e segurança alimentar	25
	2678	20 Atendimento – técnicas de comunicação e relações interpessoais	25

Formação Tecnológica	Código ¹²	Bolsa de UFCD	Horas
	3219	21 Marinharia – avançado	25
	3221	22 Navegação costeira e ajudas electrónicas	50
	6503	23 Estabilidade da embarcação	25
	6504	24 Meteorologia	25
	6505	25 Gestão da embarcação	25
	6506	26 Governo e manobra da embarcação – desenvolvimento	25
	3213	27 Técnicas de detecção	25
	3223	28 Detecção – operar sondas e sonares	25
	3208	29 Tecnologia da pesca – tarefas de média complexidade	25
	6507	30 Manuseamento e conservação do pescado a bordo	25

¹¹ À carga horária da formação tecnológica deve integrar 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.

¹² Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

	Código		Bolsa de UFCD (cont.)	
Formação Tecnológica	6508	31	Tecnologia da pesca – rede de arrasto	25
	6509	32	Tecnologia da pesca – rede de cerco e aparelho de anzol	25
	3220	33	Rastreabilidade e segurança alimentar a bordo	25
	6510	34	Navegação astronómica	50
	6511	35	Gestão na pequena pesca	25
	6512	36	Operações no convés de elevada complexidade	25
	6513	37	Operações com gruas flutuantes	25
	3297	38	Sistema HACCP (<i>Hazard Analysis and Critical Control Points</i>)	25
	0349	39	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	6213	40	Condução e manobra de equipamentos de carga e descarga	25
	6485	41	Serviço de quartos de navegação	25
	6486	42	Serviço de quartos de máquinas	25
	6487	43	Condução de embarcações de salvamento	25
	6488	44	Condução de embarcações de salvamento rápidas	25
	6489	45	Controlo das operações de combate a incêndios	25
	6490	46	Cuidados de saúde a bordo das embarcações	50
	6491	47	Primeiros socorros a bordo das embarcações	25
	6492	48	Familiarização em navios ro-ro de passageiros e controlo de multidões	25
	6493	49	Gestão de crises e comportamento humano e segurança de passageiros, carga e integridade do casco em navios ro-ro de passageiros	50
	3225	50	GMDSS A1 e A2	25
	6495	51	Língua inglesa – comunicações marítimas	25
	6496	52	GMDSS A3 e A4	25
	6514	53	Observação de radar	25

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Rectificação da carga horária da UFCD 6195 – Projecto de comunicações e redes do referencial de formação de “Técnico Especialista em Telecomunicações e Redes”, com o objectivo da sua harmonização com a carga horária constante noutro referencial de formação que também integra esta UFCD:

– Na UFCD 6195 a carga horária passa de 25 para 50 horas.

- Rectificação do código da UFCD 6145 – Redes de comunicações - protocolos de redes de distribuição do referencial de formação de “Técnico Especialista em Telecomunicações e Redes”:

– A UFCD 6145 passa a ter o código 6142.

- Rectificação da carga horária e da designação da UFCD 5919 – Transformação dos moldes base de calça do referencial de formação de “Modelista de Vestuário, com o objectivo da sua harmonização com a carga horária constante noutro referencial de formação que também integra esta UFCD:

– Na UFCD 5919 a carga horária passa de 50 para 25 horas.

- Rectificação das cargas horárias das UFCD 6001 – Operações de pré-costura, 6002 – Operações de costura e 6003 – Operações de pré-fabricados do referencial de formação de “Técnico de Gestão da Produção de Calçado e Marroquinaria”:

– Na UFCD 6001 a carga horária passa de 50 para 25 horas.

– Na UFCD 6002 a carga horária passa de 25 para 50 horas.

– Na UFCD 6003 a carga horária passa de 50 para 25 horas.

4. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

Pescador/a (à qual corresponde um nível básico de educação e um nível 1 de formação profissional).

Marinheiro/a Pescador/a (à qual corresponde um nível básico de educação e um nível 2 de formação profissional).

Contramestre Pescador/a (à qual corresponde um nível secundário de educação e um nível 3 de formação profissional).

Ajudante de Maquinista (à qual corresponde um nível básico de educação e um nível 2 de formação profissional).

Maquinista Prático de 2ª Classe (à qual corresponde um nível secundário de educação e um nível 3 de formação profissional).