



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento  
Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal. . . . . 4908
- Portaria de extensão do contrato colectivo entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspecção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra . . . . . 4909
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos (armazéns) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre estas duas associações de empregadores e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros. . . . . 4910
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos (administrativos e vendas) entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros. . . . . 4912
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços . . . 4914

#### Convenções colectivas:

- Contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e outro — Alteração salarial e outras . . . . . 4915
- Acordo colectivo entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e outros e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras . . . . . 4916
- Acordo de empresa entre a OGMA — Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A., e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . . 4918

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções colectivas:**

...

**Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I — Estatutos:**

- SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços, Comércio, Alimentação, Hotelaria e Turismo — Alteração 4947
- Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos — Alteração ..... 4954

**II — Direcção:**

- Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira — SINTAF ..... 4961

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

- AIT — Associação dos Industriais de Tomate ..... 4962

**II — Direcção:**

- RENA — Associação Representativa das Empresas de Navegação Aérea ..... 4962
- Associação Comercial e Industrial de Santo Tirso ..... 4962

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

- CLT — Companhia Logística de Terminais Marítimos, S. A. .... 4963

**II — Eleições:**

- CLT — Companhia Logística de Terminais Marítimos, S. A. .... 4970
- GDL/LISBOAGÁS — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A. .... 4970

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

**I — Convocatórias:**

- FUTRIFER — Indústrias Ferroviárias, S. A. .... 4971
- REFRIGE, S. A. .... 4971

---

**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

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Viana do Castelo se dediquem à actividade comercial e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os empregadores do mesmo sector e área de aplicação não filiados nas associações de empregadores outorgantes e 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 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 3108, dos quais 1106 (35,6%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 370 (11,9%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7%. É nas empresas de dimensão até nove trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 5,6%, e o abono para falhas, em 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.

A tabela salarial da convenção contém 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, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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 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 de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações 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 42, de 15 de Novembro 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 Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2010, são estendidas, no distrito de Viana do Castelo:

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 nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e traba-

lhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante.

2 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor 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.

3 — A presente extensão não se aplica a empregadores não filiados 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 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, dispõem de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

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 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### 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 Março 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 cinco.

Lisboa, 16 de Dezembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### **Portaria de extensão do contrato colectivo entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra.**

O contrato colectivo entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, e as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território do continente, se dediquem à actividade de inspecção de veículos

motorizados e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A ANCIA requereu a extensão das convenções a todas as empresas da mesma área e âmbito de actividade, não filiadas na associação de empregadores outorgante, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço.

O contrato colectivo de 2007 é a primeira convenção entre os outorgantes e a alteração de 2010 actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições 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 nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos praticantes, aprendizes e de um grupo residual, são 659, dos quais 82 (12,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 70 (10,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,4 %. São as empresas dos escalões de dimensão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção de 2010 actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 3,4 % e os acréscimos remuneratórios pelo desempenho de funções em 0,8 % e 2,4 %. Embora não se disponha de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações, justifica-se incluí-las na extensão, atenta a sua finalidade.

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 para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário da alteração da convenção retroactividade idêntica à nela prevista.

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

A extensão da convenção e 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.

Foi publicado o aviso relativo ao projecto da presente extensão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro 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 em vigor constantes do contrato colectivo entre a ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel e o SETAC-COP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, com declarações de rectificação publicadas no mesmo *Boletim* n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, e n.º 4, de 29 de Janeiro de 2008, e as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho 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 inspecção de veículos motorizados e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam 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 — Não são objecto de extensão as cláusulas 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 seis.

Lisboa, 16 de Dezembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos (armazéns) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre estas duas associações de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 2010, foi publicado o aviso relativo ao projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos (armazéns) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros e entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Es-

pirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2010, e 32, de 29 de Agosto de 2010. Tendo sido celebrada outra convenção colectiva entre duas das associações de empregadores referidas e outras associações sindicais, igualmente com pedido de extensão, procede-se à publicação de novo aviso com vista à extensão conjunta das três convenções, o qual, para todos os efeitos, substitui o anteriormente publicado.

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 dos contratos colectivos (armazéns) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre estas duas associações de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2010, 32, de 29 de Agosto de 2010, e 43, de 22 de Novembro 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 à publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 15 de Dezembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos (armazéns) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre estas duas associações de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2010, 32, de 29 de Agosto de 2010, e 43, de 22 de Novembro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores de armazém representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão dos contratos colectivos às relações de trabalho entre empre-

dores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. Não foi possível avaliar o impacto da extensão na medida em que o apuramento dos quadros de pessoal de 2008 inclui os trabalhadores abrangidos pelas presentes convenções e por outros contratos colectivos para trabalhadores administrativos e de vendas. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 5200.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de refeição, entre 2,6 % e 14,8 %, as ajudas de custo nas deslocações, entre 0,9 % e 10 %, o subsídio de turno, entre 2,1 % e 7,7 % e o seguro e fundo para falhas, entre 1 % e 7,8 %. 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 contrato colectivo celebrado pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros inclui uma tabela salarial e valores para as cláusulas de conteúdo pecuniário para o ano de 2009, idênticos aos de outra convenção celebrada pelas mesmas associações de empregadores e outras associações sindicais, oportunamente objecto de extensão. Assim, não tendo sido deduzida oposição à referida portaria e com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pelas convenções, a extensão apenas confere às tabelas salariais e às cláusulas com conteúdo pecuniário acordadas para 2010 retroactividade idêntica à das convenções. Todavia, as compensações das despesas de deslocação não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

À semelhança de anteriores extensões, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das convenções 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 as empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham 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 convenções em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos (armazéns) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre estas duas associações de empregadores e a FEPCES — 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 dos contratos colectivos (armazéns) entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre estas duas associações de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2010, 32, de 29 de Agosto de 2010, e 43, de 22 de Novembro de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas 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 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 21.ª, que as convenções determinam que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010, retroagem no âmbito da presente extensão a partir da mesma data.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos (administrativos e vendas) entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2010, foi publicado o aviso relativo ao projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (administrativos e vendas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2010. Tendo sido celebrada outra convenção colectiva entre as mesmas associações de empregadores e outras associações sindicais, igualmente com pedido de extensão, procede-se à publicação de novo aviso com vista à extensão conjunta das duas convenções, o qual, para todos os efeitos, substitui o anteriormente publicado.

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 dos contratos colectivos (administrativos e vendas) entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 2010, e 43, de 22 de Novembro 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 à publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 15 de Dezembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos (administrativos e vendas) entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do



Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 2010, e 43, de 22 de Novembro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores administrativos e de vendas representados pelas associações sindicais que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão dos contratos colectivos às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. Não foi possível avaliar o impacto da extensão na medida em que o apuramento dos quadros de pessoal de 2008 inclui os trabalhadores abrangidos pelas presentes convenções e trabalhadores de armazém abrangidos pelos contratos colectivos celebrados pelas mesmas associações de empregadores e pela Associação das Empresas de Vinho do Porto. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas cinco convenções, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 5200.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de refeição, em 2,6 %, e o seguro e fundo para falhas, em 1 %. 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 contrato colectivo celebrado pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros inclui uma tabela salarial e valores para as cláusulas de conteúdo pecuniário para o ano de 2009, idênticos aos de outra convenção celebrada pelas mesmas associações de empregadores e outras associações sindicais, oportunamente objecto de extensão. Assim, não tendo sido deduzida oposição à referida portaria e com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pelas convenções, a extensão apenas confere às tabelas salariais e às cláusulas com conteúdo pecuniário acordadas para 2010 retroactividade idêntica à das convenções. Todavia, as compensações das despesas de deslocação não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

À semelhança de anteriores extensões, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

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 as empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham 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 convenções em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos (administrativos e vendas) entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo 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

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos (administrativos e vendas) entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 2010, e 43, de 22 de Novembro de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

#### 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 21.ª, que as convenções determinam que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010, retroagem no âmbito da presente extensão a partir da mesma data.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

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 dos contratos colectivos entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 40 e 41, de 29 de Outubro e de 8 de Novembro 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 à publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 15 de Dezembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

**Nota justificativa**

As alterações dos contratos colectivos entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 40 e 41, de 29 de Outubro e de 8 de Novembro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam as actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual são 11 560, dos quais 4210 (36,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 2052 (17,8 %) auferem retribuições inferiores

às das convenções em mais de 7,8 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como os subsídios por deslocações, entre 3,7 % e 6,7 %, o abono para falhas, em 5,9 %, o subsídio por funções de orientação e coordenação, em 4,8 %, o subsídio por especialização, em 5,3 %, o subsídio por situação de disponibilidade, em 5,9 % e em 6 %, as diuturnidades, em 6,4 %, e o subsídio de alimentação, em 6,7 %. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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 as tabelas salariais e para as cláusulas de natureza pecuniária, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, o n.º 8 da cláusula 24.ª, «Deslocações», não é objecto de retroactividade uma vez que se destina a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

A extensão das convenções 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 as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente 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 convenções em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

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**

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 40 e 41, de 29 de Outubro e de 8 de Novembro de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica 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 filiados nas associações sindicais outorgantes.

## Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária, com excepção do n.º 8 da cláusula 24.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 seis.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### Contrato colectivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) e outro — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009, pessoal de escritórios, apenas nas matérias agora revistas.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional, representadas pela Associação Portuguesa de Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação outorgante, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 960 trabalhadores e 300 empresas.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência do contrato

1 — .....  
2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 2010.

#### Cláusula 21.ª

##### Seguros e deslocações

1 — .....  
2 — O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de acidentes pessoais, a efectuar pela empresa, no valor mínimo de €43 100.

#### Cláusula 28.ª

##### Diuturnidades

1 — Os empregados de escritório têm direito a uma diuturnidade de €32 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

2 — .....  
3 — .....

#### Cláusula 31.ª-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho a um subsídio de refeição no valor de €5,30.

2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

#### Cláusula 61.ª

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos ou cobranças será atribuído o abono mensal de €34 para falhas.

**ANEXO II**  
**Remunerações mínimas**

Grupos	Categorias profissionais anteriores (m/f)	Vencimentos (euros)
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	809
II	Analista de sistemas ..... Chefe de serviços/departamento ..... Contabilista .....	772
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador de computador .....	733
IV	Secretário/direcção/administração ..... Correspondente em línguas estrangeiras .... Vendedor ..... Caixeiro encarregado ..... Operador de computador .....	694
V	Caixa ..... Cobrador ..... Primeiro-escriturário ..... Caixeiro de 1.ª ..... Operador mecanográfico .....	693,50
VI	Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade .... Perfurador-verificador ..... Caixeiro de 2.ª .....	600
VII	Caixeiro de 3.ª ..... Telefonista ..... Terceiro-escriturário .....	549
(*) VIII	Contínuo ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	481
(*) IX	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	481
(*) X	Servente de limpeza: Maior ..... Menor .....	481
(*) XI	Paquete de 17 anos .....	481
(*) XII	Paquete de 16 anos ..... Praticante do 3.º ano .....	481
(*) XIII	Paquete de 15 anos ..... Praticante do 2.º ano .....	481
(*) XIV	Praticante do 1.º ano .....	481

(\*) Retribuição mínima nacional.

Santa Maria de Lamas, 6 de Dezembro de 2010.

Pela APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça:

*Jorge Pinto de Sá*, mandatário.

*Francisco Pereira da Costa*, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo:

*Henrique Pereira Pinheiro de Castro*, mandatário.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT:

*António Fernando Vieira Pinheiro*, mandatário.

Depositado em 16 de Dezembro de 2010, a fl. 95 do livro n.º 11, com o n.º 226/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo colectivo entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e outros e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras.**

Entre a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em representação das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, a Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Torres Vedras, C. R. L., a Crédito Agrícola Informática, S. A., e o Crédito Agrícola Serviços, A. C. E., por um lado, e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações à cláusula 131.ª e aos anexos II, VI e VII, todos do ACT das instituições de crédito agrícola mútuo, cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

**Cláusula 131.ª**

**Limites gerais do valor do empréstimo**

1 — O valor máximo de crédito concedível nas condições do presente acordo é de €180 426,40 e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — (*Igual.*)

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

**2010**

Nível	Euros
18 .....	2 723,11
17 .....	2 462,28
16 .....	2 290,83
15 .....	2 110,45
14 .....	1 926,11
13 .....	1 748,10
12 .....	1 600,84
11 .....	1 474,63
10 .....	1 318,96

Nível	Euros
9 .....	1 210,10
8 .....	1 096,24
7 .....	1 014,46
6 .....	959,25
5 .....	848,80
4 .....	736,78
3 .....	640,54
2 .....	564,81
1 .....	480,15

## ANEXO VI

2010

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma.	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114. <sup>a</sup> e colocados na situação de reforma.	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114. <sup>a</sup>
			(40 % do anexo II)	
18 .....	2 343,80	2 390,67	1 089,24	1 111,03
17 .....	2 115,03	2 157,33	984,91	1 004,61
16 .....	1 952,68	1 991,74	916,33	934,66
15 .....	1 800,92	1 836,94	844,18	861,07
14 .....	1 646,14	1 679,06	770,44	785,85
13 .....	1 504,43	1 534,51	699,23	713,22
12 .....	1 391,45	1 419,27	640,34	653,15
11 .....	1 294,44	1 320,32	589,85	601,65
10 .....	1 172,02	1 195,47	527,58	538,14
9 .....	1 076,03	1 097,56	484,03	493,71
8 .....	974,81	994,3	475	484,05
7 .....	904,75	922,85	475	484,05
6 .....	859,91	877,11	475	484,05
5 .....	770,51	785,92	475	484,05
4 .....	679,31	692,89	475	484,05
3 .....	601,94	613,98	475	484,05
2 .....	539,91	550,7	475	484,05
1 .....	480,15	489,76	475	484,05

## Mensalidades mínimas de reforma

(Em euros)

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
736,78	640,54	564,81	480,15

## ANEXO VII

2010

(Em euros)

Designação	Valor
Indemnização por acidente em viagem .....	147 736,14
Indemnização por morte em acidente de trabalho ..	147 736,14
Subsídio de almoço .....	9,03
Diuturnidades .....	40,80
Ajudas de custo:	
a) Em Portugal .....	50,24
b) No estrangeiro .....	175,75
c) De refeição .....	15,61

(Em euros)

Designação	Valor
Abono para falhas .....	134,63
Subsídio a trabalhador-estudante .....	19,23
Subsídio infantil .....	25,07
Subsídio de estudo:	
a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade .....	27,87
b) 5.º ao 6.º ano de escolaridade .....	39,39
c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade .....	48,95
d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade .....	59,45
e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior .....	68,12
Crédito à habitação ACT para 2010 .....	180 426,40

## Declaração

Os outorgantes do presente ACT mais acordaram que:

a) De acordo com a cláusula 3.<sup>a</sup>, n.º 7, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2010 a tabela salarial acordada para 2010 e todas as prestações pecuniárias decorrentes deste acordo para o mesmo ano, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho de 2010;

b) Se mantém em vigor todo o restante clausulado do ACT, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2006;

c) O presente ACT abrange 91 entidades empregadores e, estimando-se, 4210 trabalhadores.

Lisboa, 3 de Dezembro de 2010.

Pela FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em seu nome e em representação da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo e das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo que outorgaram o acordo em vigor publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010:

*Paulo Rebelo Barbosa de Macedo*, mandatário.

*Josué Cândido Ferreira dos Santos*, mandatário.

Pela Crédito Agrícola Informática — Serviços de Informação, S. A.:

*Jorge Manuel Vieira Jordão*, mandatário.

*João Paulo Viana Gonçalves Pedro*, mandatário.

Pelo Crédito Agrícola Serviços — Centro de Serviços Partilhados, A. C. E.:

*Nuno Bartolomeu Nunes Alves Cordeiro*, mandatário.

*Jorge Manuel Vieira Jordão*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*António José Andrade da Silva Vale*, mandatário.

*Horácio Andrade Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

*Fernando Monteiro Fonseca*, mandatário.

*Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares*, mandatário.

**Caixas de Crédito Agrícola Mútuo representadas  
pela FENACAM na revisão do ACT de 2010**

Açores.  
Albergaria e Sever.  
Albufeira.  
Alcácer do Sal e Montemor-o-Novo.  
Alcanhões.  
Alcobaça.  
Alenquer.  
Alentejo Central.  
Algarve.  
Aljustrel e Almodôvar.  
Alto Cávado e Basto.  
Anadia.  
Área Metropolitana do Porto.  
Arouca.  
Arruda dos Vinhos.  
Azambuja.  
Bairrada e Agueira.  
Baixo Mondego.  
Baixo Vouga.  
Batalha.  
Beira Baixa.  
Beira Centro.  
Beira Douro.  
Beja e Mértola.  
Borba.  
Cadaval.  
Caixa Central.  
Caldas da Rainha, Óbidos e Peniche.  
Campo Maior.  
Cantanhede e Mira.  
Cartaxo.  
Coimbra.  
Coruche.  
Costa Azul.  
Costa Verde.  
Douro, Corgo e Tâmega.  
Elvas.  
Entre Tejo e Sado.  
Estarreja.  
Estremoz, Monforte e Arronches.  
Ferreira do Alentejo.  
Guadiana Interior.  
Lafões.  
Leiria.  
Loures, Sintra e Litoral.  
Lourinhã.  
Mafra.  
Médio Ave.  
Mogadouro e Vimioso.  
Moravis.  
Nordeste Alentejano.  
Noroeste.  
Norte Alentejano.  
Oliveira de Azeméis.  
Oliveira do Bairro.  
Oliveira do Hospital.  
Paredes.  
Pernes.  
Pombal.  
Porto de Mós.  
Póvoa de Varzim, Vila do Conde e Esposende.

Região de Bragança e Alto Douro.  
Região do Fundão e Sabugal.  
Ribatejo Norte.  
Ribatejo Sul.  
Salvaterra de Magos.  
São Bartolomeu de Messines e São Marcos da Serra.  
São João da Pesqueira.  
São Teotónio.  
Serra da Estrela.  
Serras de Ansião.  
Silves.  
Sobral de Monte Agraço.  
Sotavento Algarvio.  
Sousel.  
Terra Quente.  
Terras de Miranda do Douro.  
Terras de Viriato.  
Terras do Sousa, Ave, Basto e Tâmega.  
Tramagal.  
Vagos.  
Vale de Cambra.  
Vale do Dão e Alto Vouga.  
Vale do Sousa e Baixo Tâmega.  
Vale do Távora e Douro.  
Vila Franca de Xira.  
Vila Verde e Terras do Bouro.  
Zona do Pinhal.

Depositado em 14 de Dezembro de 2010, a fl. 95 do livro n.º 10, com o n.º 225/2010, 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 OGMA — Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A., e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

A OGMA — Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A., o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e o SITEMA — Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves procedem à revisão parcial do acordo de empresa e do respectivo anexo 1, «Tabela salarial para 2010», em vigor, o que fazem nos seguintes termos e condições:

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de um ano, renovável por iguais períodos, se não for denunciado nos termos do artigo seguinte.

2 — (*Mantém-se.*)

**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Denúncia**

1 — A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei.

2 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretenda alterar, nos termos legalmente previstos.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Período experimental**

1 — O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração, sem prejuízo das excepções imperativas decorrentes da lei:

a) (*Mantém-se.*)

b) (*Mantém-se.*)

c) (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

**Cláusula 23.<sup>a</sup>****Trabalho em dias feriados**

1 — Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando integrados em horários por turnos ou quando expressamente convocados para trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Os trabalhadores que se encontrem em missão no estrangeiro gozarão apenas os dias feriados que vigorarem no local, região ou país onde se encontrarem a prestar trabalho, salvo se a missão for inferior a 30 dias, tendo direito, nessa eventualidade, a tantos dias de descanso quantos os dias feriados em Portugal que não gozou por força da missão, a gozar por acordo entre a OGMA e esses trabalhadores até ao 60.º dia seguinte ao do regresso da missão no estrangeiro.

3 — (*Anterior n.º 2.*)

4 — Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos previstos neste AE.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>****Trabalho suplementar**

1 — (*Mantém-se.*)

2 — No caso de missões de trabalho no exterior da OGMA, entende-se por horário de trabalho aquele que estiver concretamente a ser praticado pelo trabalhador durante essa missão.

3 — (*Anterior n.º 2.*)

4 — (*Anterior n.º 3.*)

5 — (*Anterior n.º 4.*)

6 — (*Anterior n.º 5.*)

**Cláusula 27.<sup>a</sup>****Descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório**

1 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, por um período superior a três horas, os trabalhadores têm direito a um dia ou, por acordo

com a OGMA, S. A., a dois meios dias de descanso compensatório remunerado, a gozar obrigatoriamente num dos três dias úteis imediatos ou, ainda por acordo entre a OGMA, S. A., e o trabalhador, até ao 90.º dia seguinte.

2 — (*Mantém-se.*)

**Cláusula 28.<sup>a</sup>****Descanso compensatório**

1 — (*Mantém-se.*)

2 — O descanso compensatório vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado até ao 90.º dia seguinte num dia completo ou por acordo com a OGMA, S. A., em dois meios dias.

3 — (*Mantém-se.*)

**Cláusula 32.<sup>a</sup>****Duração das férias**

1 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, excepto nas situações previstas na lei, nomeadamente em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho ou contratação a termo.

2 — A duração do período de férias indicado no n.º 1 será aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que reportam as férias, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios dias de faltas;

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

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

3 — Para efeitos das 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.

4 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a OGMA e o trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Componentes da retribuição e forma de pagamento**

1 — A retribuição mensal compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — As prestações, como a remuneração especial por isenção de horário de trabalho, o subsídio de turno e o subsídio de função, apenas integrarão a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

3 — Não se consideram retribuições, designadamente e sem prejuízo do disposto na lei: o subsídio de refeição, quando houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação, a participação nos lucros da empresa e outros prémios e gratificações.

4 — (*Mantém-se.*)

5 — (*Mantém-se.*)

6 — (*Mantém-se.*)

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Férias, subsídio de férias e de Natal**

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, compreendendo a retribuição base e outras prestações contributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias e pago com a remuneração do mês de Junho salvo acordo em contrário com o trabalhador.

3 — O trabalhador receberá um subsídio de Natal de valor equivalente à retribuição mensal e pago até 15 de Dezembro, ou proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas situações previstas na lei.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>****Trabalhos em alta tensão**

(Eliminada.)

**Cláusula 54.<sup>a</sup>****Desconto mensal da quota sindical**

(Anterior cláusula 55.<sup>a</sup>)

**Cláusula 55.<sup>a</sup>****Refeitório**

(Anterior cláusula 56.<sup>a</sup>)

**Cláusula 56.<sup>a</sup>****Crédito de tempo para a actividade sindical**

(Anterior cláusula 57.<sup>a</sup>)

**Cláusula 57.<sup>a</sup>****Comissão paritária**

(Anterior cláusula 58.<sup>a</sup>)

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Representação dos trabalhadores**

À data de assinatura do presente acordo de empresa são representados pelo SITAVA 499 trabalhadores e pelo SITEMA 50 trabalhadores, somando os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes 549 trabalhadores, do total de 1521 trabalhadores da OGMA.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Substituição**

A presente revisão altera o acordo de empresa em vigor, celebrado entre a OGMA — Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A., o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e o SITEMA — Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves, o qual fora objecto de revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, que substituíra a versão de 26 de Janeiro de 2006, publicada

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de Março de 2006.

Alverca, 10 de Novembro de 2010.

Pela OGMA, S. A.:

*Ladislau Cid*, mandatário.

*Pedro José dos Santos Croce Rivera*, mandatário.

Pelo SITAVA:

*Jorge Manuel dos Santos Lopes*, mandatário.

*Raul Luís Alves Oliveira*, mandatário.

*Marco Paulo Caramelo Queirós*, mandatário.

Pelo SITEMA:

*Óscar Bruno Coelho Antunes*, mandatário.

*Nuno Miguel de Almeida Cristóvão*, mandatário.

**ANEXO I****Tabela salarial para 2010**

Nível	Valor (euros)
30 .....	3 366
29 .....	3 149
28 .....	2 873
27 .....	2 612
26 .....	2 375
25 .....	2 177,50
24 .....	2 019,50
23 .....	1 868
22 .....	1 732
21 .....	1 603
20 .....	1 485
19 .....	1 376
18 .....	1 282,50
17 .....	1 188,50
16 .....	1 122
15 .....	1 058,50
14 .....	1 001
13 .....	943,50
12 .....	892,50
11 .....	839
10 .....	803,50
9 .....	758,50
8 .....	717
7 .....	677,50
6 .....	639,50
5 .....	608
4 .....	580
3 .....	558,50

Subsídio de refeição — €5,70.

**Texto consolidado****CAPÍTULO I****Âmbito e vigência****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a OGMA — Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A.,



cujas actividades principais são a manutenção, reparação e fabricação de aeronaves, motores, aviónicos e material aeronáutico, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo, quer contratados a termo, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — É aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

3 — Por decisão da empresa, este acordo de empresa pode ser extensivo aos trabalhadores não representados pelas organizações sindicais subscritoras do mesmo.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de um ano, renovável por iguais períodos, se não for denunciado nos termos do artigo seguinte.

2 — As remunerações constantes do anexo I e as prestações pecuniárias em aplicação na empresa serão revistas anualmente, produzindo efeitos desde o dia 1 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei.

2 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretenda alterar, nos termos legalmente previstos.

### CAPÍTULO II

#### Contrato de trabalho

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissões

As admissões e modalidades de contrato individual, respeitadas as determinações legais, são da competência da OGMA.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Idade e habilitações

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, com excepção dos contratos de aprendizagem e ou formação.

2 — Na admissão a OGMA atenderá, entre outros factores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada, bem como à sua aptidão física, verificada por inspecção médica.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do con-

trato e tem a seguinte duração, sem prejuízo das excepções imperativas decorrentes da lei:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente chefias e quadros superiores;

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção.

2 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração não superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

### CAPÍTULO III

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho e regulamentos internos

1 — Os termos da prestação de trabalho é da competência da OGMA, podendo elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2 — Na definição de novos regulamentos e ou normas internas ou alteração das actualmente em aplicação, nas matérias previstas no número anterior, as partes procurarão obter consenso prévio.

3 — As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.

4 — As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à função ou categoria profissional para que foi contratado.

2 — A lista das categorias profissionais e respectivas funções encontram-se em anexo a este AE.

3 — A actividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.

4 — Quando o interesse da empresa o exija pode a OGMA encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

5 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento remuneratório mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>****Posto de trabalho. Mudança**

1 — Entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções que estão cometidas e são regularmente desempenhadas pelo trabalhador, em lugar determinado, no âmbito da empresa e que visam alcançar um determinado objectivo.

2 — A empresa pode mudar o trabalhador do respectivo posto de trabalho por razões de serviço justificadas, dando delas conhecimento prévio por escrito ao trabalhador.

3 — São, nomeadamente, justificativas da mudança do posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;
- c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores a mudança do posto de trabalho só se concretizará após ter sido fornecida ao trabalhador a formação profissional adequada ou um período de estágio, se necessário.

5 — Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

6 — Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>****Comissão de serviço**

1 — É da responsabilidade da empresa estabelecer e aprovar a sua estrutura orgânica, bem como as respectivas competências e as qualificações para os cargos de direcção e chefia, cuja natureza suponha especial relação de confiança.

2 — As funções de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração, de chefia e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares destes cargos, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço.

3 — Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de 60 ou 90 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por um período superior.

4 — O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular.

5 — O exercício de funções no regime de comissão de serviço deve respeitar as restantes condições previstas na lei.

**CAPÍTULO IV****Direitos, deveres e garantias****Cláusula 11.<sup>a</sup>****Princípio geral**

A OGMA e os trabalhadores devem no exercício da sua actividade actuar com respeito mútuo e proceder com

lealdade e boa fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>****Deveres da OGMA**

São nomeadamente deveres da OGMA:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere a higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Cumprir integralmente as disposições deste AE e as normas dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>****Deveres do trabalhador**

1 — São nomeadamente deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto as ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido à OGMA:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos por lei ou mediante acordo dos trabalhadores;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Invocar como agravante, em eventual processo disciplinar instaurado contra o trabalhador, a aplicação de qualquer sanção disciplinar anterior, desde que tenham decorrido, entretanto, cinco anos após a sua aplicação e não tenha havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante este período.

## CAPÍTULO V

### Formação profissional

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A OGMA promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos e privados.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Objectivos da formação

São objectivos da formação profissional nomeadamente:

a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;

b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;

c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;

d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão;

e) Garantir, nos termos de lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Organização da formação

1 — A OGMA elaborará anualmente o plano de formação profissional.

2 — O plano de formação será enviado aos representantes dos trabalhadores nos termos da lei.

3 — Os trabalhadores têm o direito de serem informados sobre as acções de formação profissional a realizar.

4 — Anualmente será elaborado um relatório sobre as acções de formação realizadas e número de formandos, de que será dado conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

5 — Haverá registo das acções de formação frequentadas por cada trabalhador e a OGMA emitirá o respectivo certificado de participação

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Participação em acção de formação

1 — O trabalhador deverá frequentar com assiduidade e empenhamento as acções de formação para que tenha sido indicado.

2 — O tempo destinado à frequência de acções de formação profissional será considerado como de trabalho normal, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral, desde que o trabalhador não aduza motivo atendível.

3 — Para a frequência do curso poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

4 — Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do descanso semanal, o trabalhador gozará, no fim do curso, os dias de descanso não gozados.

5 — Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho normal o tempo despendido para frequência de cursos ou provas de exame, com vista à passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional, que a lei ou a OGMA reconheça como necessário ao exercício da respectiva actividade.

6 — As despesas extraordinárias resultantes das acções de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da empresa são da responsabilidade desta. Poderá haver, contudo, repartição de custos entre a empresa e o trabalhador para o desenvolvimento de determinadas acções de formação.

7 — Poderão ser estabelecidos, entre a OGMA e os seus trabalhadores, contratos de reembolso das despesas inerentes à formação, no caso da participação em acções de formação que envolvam custos elevados.

8 — Os trabalhadores formandos manterão todos os direitos e regalias previstas neste AE e na lei durante as acções de formação profissional.

9 — A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade à distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso ao *e-learning*.

## CAPÍTULO VI

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O períodos normais de trabalho não podem exceder os actualmente em aplicação, quer diária quer semanalmente, excepto nos casos de flexibilidade de horário.

2 — Os intervalos de descanso podem ser inferiores a uma hora, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Os intervalos de descanso para almoço e jantar não podem ser inferiores a tanta minutos, independentemente dos períodos de refeição já aprovados nos horários de trabalho em vigor.

4 — Os demais intervalos de descanso têm uma duração mínima e obrigatória de quinze minutos podendo ter duração superior em caso de acordo entre o(s) trabalhador(es) e a respectiva hierarquia.

5 — Em situações devidamente justificadas e para fazer face à adaptabilidade a oscilações de carga de trabalho poderá, mediante consulta prévia aos representantes dos trabalhadores, nos termos da lei, ser fixada em termos médios a duração do trabalho, com respeito pelo definido no código do trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Organização dos horários de trabalho

1 — Compete à OGMA, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei e dentro dos condicionalismos legais, definir os horários de trabalho.

2 — Na OGMA poderão praticar-se, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horários regulares;
- b) Horários por turnos.

3 — As alterações dos horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei.

4 — O horário regular é constituído por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal complementar ao sábado e descanso semanal obrigatório ao domingo.

5 — Além dos tipos e organização mencionados e sem prejuízo do disposto neste acordo de empresa e na lei, poderão praticar-se outros tipos e diferente organização de horários de trabalho, que a OGMA considere convenientes, comunicando e discutindo com os sindicatos outorgantes as respectivas alterações.

6 — A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal, excepto nos casos justificados.

7 — Entre a hora de saída de um dia e a hora de entrada do dia seguinte, previstas por horário de trabalho, não podem mediar menos de doze horas.

8 — Sempre que ocorra a prestação de trabalho suplementar deverá ser observado um período mínimo de descanso de onze horas até que seja novamente retomado o trabalho, excepto nos casos legalmente previstos.

9 — Quando, entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal, mediar um período de descanso inferior a cinco horas, o trabalhador será dispensado pela OGMA, S. A., de prestar trabalho nesse dia.

10 — Mediante acordo entre a OGMA, S. A., e os trabalhadores ou os seus órgãos representativos, o período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso e tomada de refeições, pode ser alargado até seis horas.

11 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a OGMA, S. A., na medida do possível e sem prejuízo para o serviço, fará com que os respectivos dias de descanso sejam coincidentes.

12 — O trabalho prestado entre as 21 horas e 30 minutos e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horários por turnos

1 — Poderão ser organizados turnos de trabalho diferentes sempre que o período de funcionamento de certa unidade ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — O horário de turno corresponde a oito horas de trabalho diário, nos quais se inclui o período de refeição de trinta minutos.

3 — Os turnos de trabalho, com folga rotativa, serão organizados de tal maneira que os trabalhadores, pelo menos de sete em sete semanas, tenham o respectivo período de descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo.

4 — A mudança de turno de trabalho processar-se-á após o período de descanso semanal.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito ao subsídio de turno, que já inclui a remuneração especial pela prestação de trabalho nocturno.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, em lugar bem visível e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo de descanso para tomada de refeição;
- d) Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos com indicação do ciclo de rotações afecto a cada trabalhador;
- f) Outros elementos exigidos por lei.

2 — A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, sete dias de antecedência que precede obrigatoriamente a sua entrada em vigor, excepto nos casos justificados, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias feriados

1 — Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando integrados em horários por turnos ou quando expressamente convocados para trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Os trabalhadores que se encontrem em missão no estrangeiro gozarão apenas os dias feriados que vigorarem no local, região ou país onde se encontrarem a prestar trabalho, salvo se a missão for inferior a 30 dias, tendo direito, nessa eventualidade, a tantos dias de descanso quantos os dias feriados em Portugal que não gozou por força da missão, a gozar por acordo entre a OGMA e esses trabalhadores até ao 60.º dia seguinte ao do regresso da missão no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores que prestarem serviço em dia feriado têm direito ao pagamento do tempo prestado nesses dias como se de trabalho suplementar se tratasse.

4 — Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos previstos neste AE.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular de actividade fora das instalações da OGMA, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Outras de natureza técnica que exijam trabalho altamente especializado.

2 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho (isenção de horário de trabalho total);
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana (isenção de horário de trabalho parcial);
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — A isenção não prejudica o direito a dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e dias de descanso complementar, nem o período mínimo de descanso diário.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Nos termos da lei considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — No caso de missões de trabalho no exterior da OGMA, entende-se por horário de trabalho aquele que estiver concretamente a ser praticado pelo trabalhador durante essa missão.

3 — A realização de trabalho suplementar carece de determinação prévia e expressa das chefias.

4 — A convocação para a prestação do trabalho suplementar deverá ser efectuada com a maior antecedência possível; no caso de convocação para prestação de trabalho suplementar em dia de descanso será, sempre que possível, com 48 horas de antecedência.

5 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6 — O trabalho suplementar realizado deverá ser objecto de registo nos termos da lei.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Condições e limites da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

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

3 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 fica sujeito, por trabalhador, a 200 horas por ano.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório

1 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, por um período superior a três

horas, os trabalhadores têm direito a um dia ou, por acordo com a OGMA, S. A., a dois meios dias de descanso compensatório remunerado, a gozar obrigatoriamente num dos três dias úteis imediatos ou, ainda por acordo entre a OGMA, S. A., e o trabalhador, até ao 90.º dia seguinte.

2 — Quando o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório for prestado, por período inferior a três horas, haverá direito a descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado até ao 90.º dia seguinte num dia completo ou por acordo com a OGMA, S. A., em dois meios dias.

3 — O descanso compensatório é, por regra, substituído pela remuneração correspondente ao acréscimo de 100 % do valor da hora/base, a não ser que o trabalhador expresse previamente vontade no sentido do seu gozo.

## CAPÍTULO VII

### Feriados, faltas e férias

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Nos termos do Código do Trabalho, são feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, na OGMA, S. A., observar-se-á o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

3 — O calendário produtivo da OGMA é negociado anualmente até ao dia 30 de Novembro do ano imediatamente anterior.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

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

b) As motivadas por falecimento de:

i) Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras, e bem assim a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador — até cinco dias consecutivos;

ii) Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge — até dois dias consecutivos;

iii) Irmãos e cunhados do trabalhador — até dois dias consecutivos;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) 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;

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 anterior.

5 — As faltas quando previsíveis serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de remuneração.

2 — A OGMA poderá, atendendo à natureza da actividade, encerrar total ou parcialmente a laboração da empresa pelo período de tempo que poderá ser superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — O período de encerramento será comunicado, no início de cada ano civil, de modo que o trabalhador possa programar a marcação dos dias de férias excedentes.

4 — Durante o encerramento, previsto no n.º 2 anterior, poderá haver lugar à necessidade de prestação de trabalho, sendo desse facto avisados os trabalhadores necessários.

5 — Aos trabalhadores que prestem trabalho no período de encerramento será garantida a marcação de um período de férias, no mínimo de 10 dias úteis seguidos.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>****Duração das férias**

1 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, excepto nas situações previstas na lei, nomeadamente em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho ou contratação a termo.

2 — A duração do período de férias indicado no n.º 1 será aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que reportam as férias, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios dias de faltas;

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

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

3 — Para efeitos das 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.

4 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a OGMA e o trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

**CAPÍTULO VIII****Remuneração****Cláusula 33.<sup>a</sup>****Remuneração**

A remuneração base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Componentes da retribuição e forma de pagamento**

1 — A retribuição mensal compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — As prestações, como a remuneração especial por isenção de horário de trabalho, o subsídio de turno e o subsídio de função apenas integrarão a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

3 — Não se consideram retribuições, designadamente e sem prejuízo do disposto na lei: o subsídio de refeição, quando houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação, a participação nos lucros da Empresa e outros prémios e gratificações.

4 — A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.

5 — A remuneração por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorreram.

6 — A OGMA entregará, mensalmente, ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, o número de inscrição na instituição da segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retri-

buição mensal, discriminando a remuneração base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido efectivamente pago.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Cálculo do valor da retribuição horária**

Para todos os efeitos deste AE, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Férias, subsídio de férias e de Natal**

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, compreendendo a retribuição base e outras prestações contributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias e pago com a remuneração do mês de Junho salvo acordo em contrário com o trabalhador.

3 — O trabalhador receberá um subsídio de Natal de valor equivalente à retribuição mensal e pago até 15 de Dezembro, ou proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas situações previstas na lei.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Retribuição do trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:

a) 50 % da retribuição na primeira hora;

b) 75 % da retribuição nas horas subsequentes;

c) 100 % da retribuição a partir das 21 horas e 30 minutos.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

3 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório será remunerado com um acréscimo de 125 %.

4 — Os acréscimos indicados nos números anteriores já incluem a prestação referente ao horário nocturno.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Retribuição da isenção de horário**

1 — Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho total, não sujeitos a limites máximos dos períodos de trabalho, auferem uma remuneração correspondente de, no mínimo, 21 % da remuneração base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

2 — Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho parcial, alargando a sua prestação de trabalho por mais duas horas e meia semanais, auferem uma remuneração correspondente de, no mínimo, 10 % da retribuição base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

3 — O subsídio de isenção de horário de trabalho poderá ser integrado na remuneração base mensal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição em serviço

É atribuído um subsídio de refeição sempre que não for possível utilizar o refeitório.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores integrados em horários por turnos, quando aplicáveis, terão direito a um subsídio de turno, mensal, calculado sobre o valor da remuneração base respectiva, nos termos da regulamentação interna respectiva.

2 — Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, é garantido o valor mínimo para o subsídio de turno calculado sobre o nível 12 da tabela salarial.

3 — O subsídio de turno já inclui a remuneração especial pela prestação de trabalho nocturno.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte nos termos da regulamentação interna respectiva.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de apoio à infância

O subsídio de apoio à infância é devido aos trabalhadores nos termos da regulamentação interna respectiva.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de insalubridade

1 — Consideram-se insalubres, para efeitos do número seguinte, as situações em que, pelo objecto da actividade, pelos meios utilizados ou pelo ambiente, sejam susceptíveis de degradar o estado de saúde dos trabalhadores.

2 — Aos trabalhadores que laborem em locais de trabalho ou desempenhem tarefas consideradas insalubres, é atribuído um subsídio de acordo com o respectivo grau de insalubridade.

3 — É da competência da empresa a fixação, para cada situação, dos valores a pagar por hora de trabalho, de acordo com a seguinte tabela, que, salvo nos casos em que tal diligência é opcional, fará proceder a sua decisão de parecer da comissão de higiene e segurança do trabalho:

Grau 1 — €0,22;

Grau 2 — €0,20.

4 — Aos trabalhadores que, em consequência de acidente de trabalho ou doença profissional, deixem de trabalhar em condições penalizadas, nos termos do n.º 1 desta

cláusula, será mantido o pagamento do montante médio que vinham auferindo nos últimos 24 meses de desempenho efectivo, mas sem qualquer actualização ou redução posterior.

5 — Além dos números anteriores, todo o trabalhador que permaneça dentro dos tanques integrais de combustível de uma aeronave por período contínuo superior a uma hora tem, ainda, direito ao gozo de uma dispensa em serviço por tempo correspondente a 50 % do tempo total de permanência naquela situação, imediatamente após a execução do trabalho que a motivou, salvo por motivos imperiosos de serviço, mas em caso algum nunca mais tarde do que três dias após a conclusão do trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno

Os trabalhadores chamados a prestar serviço, em acumulação com as suas atribuições normais, como formador em cursos ministrados pela OGMA, S. A., terão direito a um subsídio especial por cada hora de formação que corresponde a  $\frac{1}{160}$  da remuneração base mensal do nível 21 da tabela salarial.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio por participação em voos de ensaio

1 — Por cada dia em que participe em voos de ensaio, e independentemente do número de voos efectuados num mesmo dia, o trabalhador terá direito a um subsídio no montante fixo de €6,50.

2 — Consideram-se voos de ensaio todos os voos efectuados dentro e fora da área de controlo de Alverca, não sendo considerados os movimentos de aeronaves no solo.

3 — Os trabalhadores qualificados para efectuar ensaios do sistema de pressurização de uma aeronave serão obrigatoriamente submetidos a exame médico anual para eventual detecção de contra-indicações para essa tarefa.

## CAPÍTULO IX

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

A OGMA garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde, nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Objectivos e princípios fundamentais

Os objectivos e princípios fundamentais da segurança, higiene e saúde no trabalho são:

- Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- Eliminar os factores de risco e de acidente;



- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Obrigações da OGMA para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho

Para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho, a OGMA deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, a identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da OGMA a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção, na OGMA, de um sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- k) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde

no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Obrigações do trabalhador na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da OGMA relativas a esta matéria;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela OGMA, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Formação e informação na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

- 1 — A OGMA, S. A., proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco.
- 2 — A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente, nos seguintes casos:
  - a) Admissão na empresa;
  - b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
  - c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
  - d) Adopção de uma nova tecnologia;
  - e) Outras, sempre que se justifique.

3 — Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;

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

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

Nos termos e atribuições previstas na lei continuará a funcionar a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

### CAPÍTULO X

#### Disposições diversas

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

1 — Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho, obtenção de licenças aeronáuticas, revalidação e averbamentos de cursos de qualificação profissional e outros documentos impostos directamente pela deslocação ou exercício normal da função, determinados pela OGMA, serão custeados por esta, que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2 — Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado como tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do País e por um longo período de tempo.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Uniformes e equipamentos de trabalho

1 — A OGMA poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgar conveniente e de acordo com as normas legais.

2 — Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela OGMA, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3 — Os trabalhadores serão responsáveis, perante a OGMA, pela preservação das ferramentas e equipamentos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condições mínimas para essa preservação.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Desconto mensal da quota sindical

A OGMA procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao

sindicato respectivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1 — A OGMA, S. A., manterá na sua sede, em Alverca, um serviço de refeitório, sem carácter lucrativo, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos casos em que os refeitórios estejam encerrados, os trabalhadores que estejam ao serviço efectivo terão direito ao abono de refeição previsto na cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Crédito de tempo para a actividade sindical

1 — Para o exercício da actividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:

a) A cada delegado sindical, cinco horas por mês;

b) A cada membro das direcções sindicais, para o exercício das suas funções, 4 dias por mês ou 48 dias por ano civil.

2 — A OGMA, S. A., poderá acordar com os sindicatos outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3 — Os sindicatos poderão credenciar representantes para a negociação do AE ou para efeitos deste decorrentes, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

4 — O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É constituída a comissão paritária para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2 — A comissão paritária será composta por quatro elementos, dois nomeados pela OGMA e dois pelos sindicatos outorgantes, um por cada sindicato, e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste acordo de empresa.

3 — A comissão paritária deliberará num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação por escrito da dúvida suscitada por qualquer das entidades outorgantes.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Representação dos trabalhadores

À data de assinatura do presente acordo de empresa são representados pelo SITAVA 499 trabalhadores e pelo SITEMA 50 trabalhadores, somando os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes 549 trabalhadores, do total de 1521 trabalhadores da OGMA.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

## Substituição

A presente revisão altera o acordo de empresa em vigor, celebrado entre a OGMA — Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A., o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e o SITEMA — Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves, o qual fora objecto de revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007, que substituíra a versão de 26 de Janeiro de 2006, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2006.

Alverca, 10 de Novembro de 2010.

Pela OGMA, S. A.:

*Ladislau Cid*, mandatário.

*Pedro José dos Santos Croce Rivera*, mandatário.

Pelo SITAVA:

*Jorge Manuel dos Santos Lopes*, mandatário.

*Raul Luís Alves Oliveira*, mandatário.

*Marco Paulo Caramelo Queirós*, mandatário.

Pelo SITEMA:

*Óscar Bruno Coelho Antunes*, mandatário.

*Nuno Miguel de Almeida Cristóvão*, mandatário.

## ANEXO I

Tabela salarial para 2010

Nível	Valor (euros)
30 .....	3 366
29 .....	3 149
28 .....	2 873
27 .....	2 612
26 .....	2 375
25 .....	2 177,50
24 .....	2 019,50
23 .....	1 868
22 .....	1 732
21 .....	1 603
20 .....	1 485
19 .....	1 376
18 .....	1 282,50
17 .....	1 188,50
16 .....	1 122
15 .....	1 058,50
14 .....	1 001
13 .....	943,50
12 .....	892,50
11 .....	839
10 .....	803,50
9 .....	758,50
8 .....	717
7 .....	677,50
6 .....	639,50
5 .....	608
4 .....	580
3 .....	558,50

Subsídio de refeição — €5,70.

## ANEXO II

## Categorias profissionais

## Descrição de funções

Categorias profissionais	Abreviatura	Descrição
Técnico de manutenção de aeronaves .....	TMA	Efectua a manutenção, reparação, montagem, fabrico, revisão geral e ensaios de aeronaves e ou de sistemas e componentes, de acordo com os requisitos definidos na documentação dos fabricantes, nas normas, procedimentos e documentos de trabalho, procedendo ao seu registo documental. Pode elaborar estudos com vista à análise e soluções de problemas técnicos. Deverá ser detentor de cursos aprovados pelas autoridades aeronáuticas e ou de licença profissional aeronáutica.
Técnico de processos de material aeronáutico. ....	TPMA	Efectua trabalhos de reparação, fabrico e montagem de peças, transformação e preparação de materiais para suporte aos trabalhos da manutenção e fabricação, nomeadamente trabalhos de soldadura, serralharia, fabrico em material compósito, operação de máquinas e ferramentas, pintura de aeronaves e componentes, decapagem e limpeza de aeronaves e componentes, estofaria, borrachas e tratamentos especiais.
Técnico de aprovisionamentos, preparação e planeamento.	TAPP	Executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente, aquisição de <i>stock</i> para o armazém e gestão do mesmo, armazenagem, movimentação e expedição dos materiais de acordo com normas e procedimentos estabelecidos. Faz o acompanhamento integral das actividades de produção, assegurando o cumprimento do planeado, a preparação e validação de pedidos de materiais estabelecendo prioridades quanto às necessidades dos mesmos, podendo validar e ajustar orçamentos. Elabora guias de entrega, relatórios de manutenção e encerramentos dos trabalhos de produção.
Técnico de qualidade .....	TQUAL	Desenvolve tarefas no âmbito do controlo ou garantia de qualidade, nomeadamente na recolha e análise de dados e, com base neles, define e propõe as acções correctivas tendentes à optimização do sistema de gestão da qualidade e assegurando conformidades dos produtos ou actividades de acordo com normas técnicas aplicáveis ou especificações. Pode executar tarefas no âmbito da preparação e realização de ensaios em laboratório segundo as especificações requeridas pelas diferentes especialidades dos laboratórios.

Categorias profissionais	Abreviatura	Descrição
Técnico administrativo. ....	TADM	Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados. Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres. Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.
Técnico superior. ....	TSUP	
Técnico especialista. ....	TES	

## ANEXO III

## Enquadramentos profissionais

	Técnico de manutenção de aeronaves	Técnico de processos de material aeronáutico	Técnico de aprovisionamentos, preparação e planeamento	Técnico de qualidade	Técnico administrativo	Técnico superior	Técnico especialista
Altamente qualificados . . . . .	30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20 19	30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20 19	30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20 19	30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20 19	30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20 19	30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20 19	30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20 19
Qualificados intermédios . . . . .	18 17 16 15 14 13 12 11	18 17 16 15 14 13 12 11	18 17 16 15 14 13 12 11	18 17 16 15 14 13 12 11	18 17 16 15 14 13 12 11	18 17	18 17 16 15 14 13 12 11
Qualificados . . . . .	10 09 08 07 06 05	10 09 08 07 06 05	10 09 08 07 06 05	10 09 08 07 06 05	10 09 08 07 06 05		10 09 08 07 06 05
Semiqualeificados . . . . .	04 03	04 03	04 03	04 03	04 03		04 03

## ANEXO IV

## Regulamento de carreiras

## Normas gerais

1 — As quotas para promoção serão estabelecidas anualmente pela administração.

2 — As regras específicas para cada carreira são as que constam nos respectivos desenhos de carreira.

3 — Para efeitos de obtenção de créditos, o resultado da avaliação de desempenho será arredondado à unidade.

4 — Para promoção, o trabalhador deverá acumular o número de créditos correspondentes ao somatório dos créditos de cada um dos níveis de progressão.

5 — Quando o trabalhador é progredido por mérito, adquire, para efeitos de promoção, os créditos mínimos estabelecidos para o respectivo nível onde se encontra.

6 — O crédito anual da formação será 0 ou 1, independentemente do número de acções de formação realizadas no ano.

7 — Nenhum trabalhador da OGMA com 15 ou mais anos de antiguidade deverá estar situado abaixo do nível 11, sendo a progressão do nível actual até ao nível 11 progressiva e limitada no máximo a dois níveis por ano, desde que estejam reunidos os seguintes requisitos cumulativos:

- Escolaridade igual ou superior ao 9.º ano;
- Classificação de *Bom* na avaliação e desempenho no último ano, considerando-se como tal um resultado igual ou superior a 2,5;
- Nível aceitável de absentismo no ano anterior, considerando-se como tal o que for igual ou inferior a 2,5 %.

8 — O nível três manter-se-á apenas como nível de ingresso de trabalhadores e durante o curso de formação dos mesmos, subindo estes automaticamente de nível quando concluírem essa formação com aproveitamento.

		CARREIRA				
		TMA				
		TECNICO DE MANUTENÇÃO DE AERONAVES				
Actividades Específicas						
Efectua a manutenção, reparação, montagem, fabrico, revisão geral e ensaios de aeronaves e/ou de sistemas e componentes, de acordo com os requisitos definidos na documentação dos fabricantes, nas normas, procedimentos e documentos de trabalho, procedendo ao seu registo documental. Pode elaborar estudos com vista à análise e soluções de problemas técnicos. Deverá ser detentor de cursos aprovados pelas Autoridades Aeronáuticas e/ou de Licença profissional aeronáutica.						
Enquadramento Profissional						
Altamente Qualificados	PROGRESSÃO ↑	30				
		29				
		28				
		27				
		26				
		25				
		24				
		23				
		22				
		21 (3)				
PROMOÇÃO	↑	20 (3)				
		19 (3)				
Qualificados Intermediários	PROGRESSÃO ↑	18 (3)				
		17 (2)				
		16 (3)				
		15 (2)				
		14 (3)				
		13 (2)				
		12 (2)				
		11 (2)				
Qualificados	PROGRESSÃO ↑	10 (2)				
		09 (1)				
		08 (2)				
		07 (1)				
		06 (1)				
		05 (1)				
Semi Qualificados	PROGRESSÃO ↑	04 (1)				
		03 (1)				

TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS			
GD	F	PCh	Total Créditos
9	3	6	18
9	3	6	18
9	3	6	18

TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS			
GD	F	PCh	Total Créditos
9	3	6	18
6	2	4	12
9	3	6	18
6	2	4	12
9	3	6	18
6	2	4	12
6	2	4	12
6	2	4	12

TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS			
GD	F	PCh	Total Créditos
6	2	4	12
3	1	2	6
6	2	4	12
3	1	2	6
3	1	2	6
3	1	2	6

TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS			
GD	F	PCh	Total Créditos
3	1	2	6

## Condições de Admissão

**11º/12º ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira [excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante].**

**Preferência a quem possua Carteira Profissional TMA para acesso a esta carreira.**

**Nível 11 como mínimo para quem possua Carteira Profissional TMA válida e reconhecida pelas autoridades aeronáuticas nos termos da Part66, com escolaridade igual ou superior ao 12º ano.**

## Critérios de Progressão / Promoção

### Formas de Evolução na Carreira:

**PROGRESSÃO:** Evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível 22).

**PROMOÇÃO:** Mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

### Modo de Obtenção de Créditos:

	CRÉDITOS
<b>► GESTÃO DE DESEMPENHO</b>	
INSUFICIENTE	1
REGULAR	2
BOM	3
MUITO BOM	4
EXCELENTE	5
<b>► FORMAÇÃO</b>	1
<b>► PARECER DA CHEFIA</b>	0/2

### Regras Específicas:

♦ Nível 11 como mínimo para quem possua Carteira Profissional TMA válida e reconhecida pelas autoridades aeronáuticas nos termos da Part66.

♦ Número mínimo de Créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.

♦ Não haverá lugar à acumulação de créditos para Progressão, nos níveis em que o tempo mínimo é de 1 ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão.

♦ Para Promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do Regulamento (total em coluna de "AD+FT+PCh").

♦ Sistema de quotas anual mínimo para Promoção definido pela Administração.

♦ A partir do nível 22 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para Progressão são: Avaliação de Desempenho, Formação, Quotas e Parecer da Chefia.

♦ Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

		CARREIRA					
		TPMA					
		TECNICO DE PROCESSOS DE MATERIAL AERONAUTICO					
Actividades Específicas							
Efectua trabalhos de reparação, fabrico e montagem de peças, transformação e preparação de materiais para suporte aos trabalhos da manutenção e fabricação, nomeadamente trabalhos de soldadura, serralharia, fabrico em material compósito, operação de máquinas e ferramentas, pintura de aeronaves e componentes, decapagem e limpeza de aeronaves e componentes, estofaria, borrachas e tratamentos especiais.							
Enquadramento Profissional							
Altamente Qualificados	↑ PROGRESSÃO ↑	30					
		29					
		28					
		27					
		26					
		25					
		24					
		23					
		22					
		21 (3)					
		TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS					
		GD	F	PCh	Total Créditos		
		9	3	6	18		
		9	3	6	18		
		9	3	6	18		
		PROMOÇÃO					
Qualificados Intermediários	↑ PROGRESSÃO ↑	18 (3)	9	3	6	18	
		17 (2)	6	2	4	12	
		16 (3)	9	3	6	18	
		15 (2)	6	2	4	12	
		14 (3)	9	3	6	18	
		13 (2)	6	2	4	12	
		12 (2)	6	2	4	12	
		11 (2)	6	2	4	12	
				PROMOÇÃO			
		Qualificados	↑ PROGRESSÃO ↑	10 (2)	6	2	4
09 (1)	3			1	2	6	
08 (2)	6			2	4	12	
07 (1)	3			1	2	6	
06 (1)	3			1	2	6	
05 (1)	3			1	2	6	
				PROMOÇÃO			
Semi Qualificados	↑ PROGRESSÃO ↑	04 (1)	3	1	2	6	
		03 (1)					

## Condições de Admissão

**11º/12º ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira**  
[excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante]

**Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um Certificado de Aptidão Profissional.**

## CrITÉrios de Progressão / Promoção

### Formas de Evolução na Carreira:

**PROGRESSÃO:** Evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível 22).

**PROMOÇÃO:** Mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

### Modo de Obtenção de Créditos:

	CRÉDITOS
<b>► GESTÃO DE DESEMPENHO</b>	
INSUFICIENTE	1
REGULAR	2
BOM	3
MUITO BOM	4
EXCELENTE	5
<b>► FORMAÇÃO</b>	1
<b>► PARECER DA CHEFIA</b>	0/2

### Regras Específicas:

- ♦ Número mínimo de Créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.
- ♦ Não haverá lugar à acumulação de créditos para Progressão, nos níveis em que o tempo mínimo é de 1 ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão.
- ♦ Para Promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do Regulamento (total em coluna de "AD+FT+PCh").
- ♦ Sistema de quotas anual mínimo para Promoção definido pela Administração.
- ♦ A partir do nível 22 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para Progressão são: Avaliação de Desempenho, Formação, Quotas e Parecer da Chefia.
- ♦ Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.



		CARREIRA				
		TAPP				
		TECNICO DE APROVISIONAMENTOS, PREPARAÇÃO E PLANEAMENTO				
Actividades Específicas						
Executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente, aquisição de stock para o armazém e gestão do mesmo, armazenagem, movimentação e expedição dos materiais de acordo com normas e procedimentos estabelecidos. Faz o acompanhamento integral das actividades de produção, assegurando o cumprimento do planeado, a preparação e validação de pedidos de materiais estabelecendo prioridades quanto à necessidades dos mesmos, podendo validar e ajustar orçamentos. Elabora guias de entrega, relatórios de manutenção e encerramentos dos trabalhos de produção.						
Enquadramento Profissional						
Altamente Qualificados	PROGRESSÃO ↑	30				
		29				
		28				
		27				
		26				
		25				
		24				
		23				
		22				
		21 (3)				
Qualificados Intermediários	PROGRESSÃO ↑	20 (3)				
		19 (3)				
		TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS				
		GD	F	PCh	Total Créditos	
		9	3	6	18	
		9	3	6	18	
		9	3	6	18	
		PROMOÇÃO →				
		GD	F	PCh	Total Créditos	
		18 (3)	9	3	6	18
Qualificados	PROGRESSÃO ↑	17 (2)	6	2	4	12
		16 (3)	9	3	6	18
		15 (2)	6	2	4	12
		14 (3)	9	3	6	18
		13 (2)	6	2	4	12
		12 (2)	6	2	4	12
		11 (2)	6	2	4	12
		PROMOÇÃO →				
		GD	F	PCh	Total Créditos	
		10 (2)	6	2	4	12
Semi Qualificados	PROGRESSÃO ↑	09 (1)	3	1	2	6
		08 (2)	6	2	4	12
		07 (1)	3	1	2	6
		06 (1)	3	1	2	6
		05 (1)	3	1	2	6
		PROMOÇÃO →				
		GD	F	PCh	Total Créditos	
		04 (1)	3	1	2	6
		03 (1)				

## Condições de Admissão

**11º/12º ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira [excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante]**

**Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um Certificado de Aptidão Profissional.**

## CrITÉrios de Progressão / Promoção

### Formas de Evolução na Carreira:

**PROGRESSÃO:** Evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível 22).

**PROMOÇÃO:** Mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

### Modo de Obtenção de Créditos:

	CRÉDITOS
<b>► GESTÃO DE DESEMPENHO</b>	
INSUFICIENTE	1
REGULAR	2
BOM	3
MUITO BOM	4
EXCELENTE	5
<b>► FORMAÇÃO</b>	1
<b>► PARECER DA CHEFIA</b>	0/2

### Regras Específicas:

♦ Número mínimo de Créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.

♦ Não haverá lugar à acumulação de créditos para Progressão, nos níveis em que o tempo mínimo é de 1 ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão.

♦ Para Promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do Regulamento (total em coluna de "AD+FT+PCh").

♦ Sistema de quotas anual mínimo para Promoção definido pela Administração.

♦ A partir do nível 22 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para Progressão são: Avaliação de Desempenho, Formação, Quotas e Parecer da Chefia.

♦ Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

		CARREIRA				
		TQUAL				
		TECNICO QUALIDADE				
Actividades Específicas						
Desenvolve tarefas no âmbito do controlo ou garantia de qualidade, nomeadamente, na recolha e análise de dados e, com base neles, define e propõe as acções correctivas tendentes à optimização do sistema de gestão da qualidade e assegurando conformidades dos produtos ou actividades de acordo com normas técnicas aplicáveis ou especificações. Pode executar tarefas no âmbito da preparação e realização de ensaios em laboratório segundo as especificações requeridas pelas diferentes especialidades dos laboratórios.						
Enquadramento Profissional						
Altamente Qualificados	PROGRESSÃO ↑	30				
		29				
		28				
		27				
		26				
		25				
		24				
		23				
		22				
		21 (3)				
Qualificados Intermediários	PROGRESSÃO ↑	20 (3)				
		19 (3)				
		TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS				
		GD	F	PCh	Total Créditos	
		9	3	6	18	
		9	3	6	18	
		9	3	6	18	
		PROMOÇÃO				
		GD	F	PCh	Total Créditos	
		18 (3)	9	3	6	18
Qualificados	PROGRESSÃO ↑	17 (2)	6	2	4	12
		16 (3)	9	3	6	18
		15 (2)	6	2	4	12
		14 (3)	9	3	6	18
		13 (2)	6	2	4	12
		12 (2)	6	2	4	12
		11 (2)	6	2	4	12
		PROMOÇÃO				
		GD	F	PCh	Total Créditos	
		10 (2)	6	2	4	12
Semi Qualificados	PROGRESSÃO ↑	09 (1)	3	1	2	6
		08 (2)	6	2	4	12
		07 (1)	3	1	2	6
		06 (1)	3	1	2	6
		05 (1)	3	1	2	6
		PROMOÇÃO				
GD				F	PCh	Total Créditos
04 (1)	3	1	2	6		

## Condições de Admissão

**12º ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira [excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante]**

**Preferência na admissão a quem provenha da Carreira de TMA ou TPMA, sendo neste caso atribuído o nível mínimo 05 e/ou possua certificação profissional consubstanciada através de um Certificado de Aptidão Profissional.**

## CrITÉrios de Progressão / Promoção

### Formas de Evolução na Carreira:

**PROGRESSÃO:** Evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível 22).

**PROMOÇÃO:** Mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

### Modo de Obtenção de Créditos:

	CRÉDITOS
<b>► GESTÃO DE DESEMPENHO</b>	
INSUFICIENTE	1
REGULAR	2
BOM	3
MUITO BOM	4
EXCELENTE	5
<b>► FORMAÇÃO</b>	1
<b>► PARECER DA CHEFIA</b>	0/2

### Regras Específicas:

- ♦ Número mínimo de Créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.
- ♦ Não haverá lugar à acumulação de créditos para Progressão, nos níveis em que o tempo mínimo é de 1 ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão.
- ♦ Para Promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do Regulamento (total em coluna de "AD+FT+PCh").
- ♦ Sistema de quotas anual mínimo para Promoção definido pela Administração.
- ♦ A partir do nível 22 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para Progressão são: Avaliação de Desempenho, Formação, Quotas e Parecer da Chefia.
- ♦ Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

		CARREIRA					
		TADM					
		TECNICO ADMINISTRATIVO					
Actividades Específicas							
Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.							
Enquadramento Profissional							
Altamente Qualificados	PROGRESSÃO ↑	30					
		29					
		28					
		27					
		26					
		25					
		24					
		23					
		22					
		21 (3)					
		20 (3)					
		19 (3)					
PROMOÇÃO		TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS					
		GD	F	PCh	Total Créditos		
		9	3	6	18		
		9	3	6	18		
		9	3	6	18		
Qualificados Intermediários	PROGRESSÃO ↑	18 (3)					
		17 (2)					
		16 (3)					
		15 (2)					
		14 (3)					
		13 (2)					
		12 (2)					
		11 (2)					
		PROMOÇÃO		TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS			
				GD	F	PCh	Total Créditos
				9	3	6	18
				6	2	4	12
		9	3	6	18		
		6	2	4	12		
		9	3	6	18		
		6	2	4	12		
		6	2	4	12		
Qualificados	PROGRESSÃO ↑	10 (2)					
		09 (1)					
		08 (2)					
		07 (1)					
		06 (1)					
		05 (1)					
		PROMOÇÃO		TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS			
				GD	F	PCh	Total Créditos
		6	2	4	12		
		3	1	2	6		
		6	2	4	12		
		3	1	2	6		
		3	1	2	6		
		3	1	2	6		
Semi Qualificados	PROGRESSÃO ↑	04 (1)					
		03 (1)					

## Condições de Admissão

**12º ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira [excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante]**

**Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um Certificado de Aptidão Profissional.**

## Critérios de Progressão / Promoção

### Formas de Evolução na Carreira:

**PROGRESSÃO:** Evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível 22).

**PROMOÇÃO:** Mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

### Modo de Obtenção de Créditos:

	CRÉDITOS
<b>► GESTÃO DE DESEMPENHO</b>	
INSUFICIENTE	1
REGULAR	2
BOM	3
MUITO BOM	4
EXCELENTE	5
<b>► FORMAÇÃO</b>	1
<b>► PARECER DA CHEFIA</b>	0/2

### Regras Específicas:

♦ Número mínimo de Créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.

♦ Não haverá lugar à acumulação de créditos para Progressão, nos níveis em que o tempo mínimo é de 1 ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão.

♦ Para Promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do Regulamento (total em coluna de "AD+FT+PCh").

♦ Sistema de quotas anual mínimo para Promoção definido pela Administração.

♦ A partir do nível 22 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para Progressão são: Avaliação de Desempenho, Formação, Quotas e Parecer da Chefia.

♦ Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

		CARREIRA																															
		TSUP																															
		TECNICO SUPERIOR																															
Actividades Específicas																																	
Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres.																																	
Enquadramento Profissional																																	
Altamente Qualificado	↑ PROGRESSÃO ↑	30																															
		29																															
		28																															
		27																															
		26																															
		25																															
		24																															
		23																															
		22																															
		21	(3)																														
Qualificados Intermédios	↑ PROGRESSÃO ↑	20	(3)																														
		19	(3)																														
		PROMOÇÃO →																															
		18	(2)																														
		17	(1)																														
		TEMPOS																															
<div>TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS</div> <table><tr><th>GD</th><th>F</th><th>PCh</th><th>Total Créditos</th></tr><tr><td>9</td><td>3</td><td>6</td><td>18</td></tr><tr><td>9</td><td>3</td><td>6</td><td>18</td></tr><tr><td>9</td><td>3</td><td>6</td><td>18</td></tr><tr><th>GD</th><th>F</th><th>PCh</th><th>Total Créditos</th></tr><tr><td>6</td><td>2</td><td>4</td><td>12</td></tr><tr><td>3</td><td>1</td><td>2</td><td>6</td></tr></table>						GD	F	PCh	Total Créditos	9	3	6	18	9	3	6	18	9	3	6	18	GD	F	PCh	Total Créditos	6	2	4	12	3	1	2	6
GD	F	PCh	Total Créditos																														
9	3	6	18																														
9	3	6	18																														
9	3	6	18																														
GD	F	PCh	Total Créditos																														
6	2	4	12																														
3	1	2	6																														

## Condições de Admissão

**Bacharelato ou Licenciatura em áreas relevantes para as funções a desempenhar.**

## CrITÉrios de Progressão / Promoção

### Formas de Evolução na Carreira:

**PROGRESSÃO:** Evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível 22).

**PROMOÇÃO:** Mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

### Modo de Obtenção de Créditos:

	CRÉDITOS
<b>► GESTÃO DE DESEMPENHO</b>	
INSUFICIENTE	1
REGULAR	2
BOM	3
MUITO BOM	4
EXCELENTE	5
<b>► FORMAÇÃO</b>	1
<b>► PARECER DA CHEFIA</b>	0/2

### Regras Específicas:

- ◆ Número mínimo de Créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.
- ◆ Não haverá lugar à acumulação de créditos para Progressão, nos níveis em que o tempo mínimo é de 1 ano.
- ◆ Sistema de quotas anual mínimo para Promoção definido pela Administração.
- ◆ A partir do nível 22 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para Progressão são: Avaliação de Desempenho, Formação, Quotas e Parecer da Chefia.
- ◆ Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.



		CARREIRA				
		TES				
		TECNICO ESPECIALISTA				
Actividades Específicas						
Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.						
Enquadramento Profissional						
Altamente Qualificados	PROGRESSÃO ↑	30				
		29				
		28				
		27				
		26				
		25				
		24				
		23				
		22				
		21 (3)				
Qualificados Intermediários	PROGRESSÃO ↑	20 (3)				
		19 (3)				
		TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS				
		GD	F	PCh	Total Créditos	
		9	3	6	18	
		9	3	6	18	
		9	3	6	18	
		PROMOÇÃO				
		GD	F	PCh	Total Créditos	
		18 (3)	9	3	6	18
Qualificados	PROGRESSÃO ↑	17 (2)	6	2	4	12
		16 (3)	9	3	6	18
		15 (2)	6	2	4	12
		14 (3)	9	3	6	18
		13 (2)	6	2	4	12
		12 (2)	6	2	4	12
		11 (2)	6	2	4	12
		PROMOÇÃO				
		GD	F	PCh	Total Créditos	
		10 (2)	6	2	4	12
Semi Qualificados	PROGRESSÃO ↑	09 (1)	3	1	2	6
		08 (2)	6	2	4	12
		07 (1)	3	1	2	6
		06 (1)	3	1	2	6
		05 (1)	3	1	2	6
		PROMOÇÃO				
GD				F	PCh	Total Créditos
04 (1)	3	1	2	6		
03 (1)						

## Condições de Admissão

**11º/12º ano de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira**  
[excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante]

**Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um Certificado de Aptidão Profissional.**

## CrITÉrios de Progressão / Promoção

### Formas de Evolução na Carreira:

**PROGRESSÃO:** Evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível 22).

**PROMOÇÃO:** Mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas

### Modo de Obtenção de Créditos:

	CRÉDITOS
<b>► GESTÃO DE DESEMPENHO</b>	
INSUFICIENTE	1
REGULAR	2
BOM	3
MUITO BOM	4
EXCELENTE	5
<b>► FORMAÇÃO</b>	1
<b>► PARECER DA CHEFIA</b>	0/2

### Regras Específicas:

♦ Número mínimo de Créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.

♦ Não haverá lugar à acumulação de créditos para Progressão, nos níveis em que o tempo mínimo é de 1 ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão.

♦ Para Promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do Regulamento (total em coluna de "AD+FT+PCh").

♦ Sistema de quotas anual mínimo para Promoção definido pela Administração.

♦ A partir do nível 22 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para Progressão são: Avaliação de Desempenho, Formação, Quotas e Parecer da Chefia.

♦ Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços, Comércio, Alimentação, Hotelaria e Turismo — Alteração.**

Alteração aprovada no XIV congresso nacional, realizado em 20 de Novembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2010.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, natureza, âmbito, sede e delegações**

###### Artigo 1.º

###### **Denominação e natureza**

1 — O Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços, Comércio, Alimentação, Hotelaria e Turismo, que

abreviadamente se designa por SITESC, é uma associação sindical, reconhecida como pessoa colectiva de utilidade pública, declarada pelo Primeiro-Ministro, por despacho de 2 de Fevereiro de 2000, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 45, de 23 de Fevereiro de 2000.

2 — A sua duração é por tempo indeterminado.

###### Artigo 2.º

###### **Âmbito**

1 — O SITESC integra todos os trabalhadores por conta de outrem que nele se inscrevam voluntariamente e que exerçam funções nos sectores de actividades constantes da sua dominação, em território nacional.

2 — *(Eliminado.)*

3 — O SITESC poderá criar, no seio da sua estrutura organizativa, grupos de trabalho constituídos por jovens

à procura do primeiro emprego, tendo como finalidade a reflexão e o debate de temas relacionados com a sua entrada no mundo do trabalho e o papel do movimento sindical na sociedade contemporânea, não dispondo, porém, os seus participantes da qualidade de sócios do Sindicato e do direito a participarem na vida interna e nas reuniões dos seus órgãos estatuais.

### Artigo 3.º

#### Sede e delegações

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais e fins

### Artigo 4.º

#### Autonomia

### Artigo 5.º

#### Sindicalismo democrático

### Artigo 6.º

#### Direito de tendência

### Artigo 7.º

#### Filiação na UGT

### Artigo 8.º

#### Integração e fusão

### Artigo 9.º

#### Dissolução

### Artigo 10.º

#### Fins

### Artigo 11.º

#### Meios

## CAPÍTULO III

### Dos sócios — Inscrição, readmissão, direitos, deveres, quotas

### Artigo 12.º

#### Inscrição

### Artigo 13.º

#### Consequências da inscrição

### Artigo 14.º

#### Recusa da inscrição

### Artigo 15.º

#### Readmissão de sócios

### Artigo 16.º

#### Direitos

### Artigo 17.º

#### Deveres

### Artigo 18.º

#### Isenção de pagamento de quota

### Artigo 19.º

#### Perda da qualidade de sócio

a) Deixem voluntariamente de exercer actividade profissional e passem a exercer outra não representada pelo SITESC ou percam a condição de trabalhador subordinado;

b) .....

c) .....

d) .....

## CAPÍTULO IV

### Do regime disciplinar

### Artigo 20.º

#### Garantia de defesa

### Artigo 21.º

#### Processo disciplinar

### Artigo 22.º

#### Sanções disciplinares

## CAPÍTULO V

## Da organização do SITESC

## SECÇÃO I

## Artigo 23.º

## Enumeração dos órgãos sociais

.....

## Artigo 24.º

## Composição do congresso

- 1 — .....  
2 — .....

- a) 70 delegados eleitos;  
b) Pelo presidente do SITESC;  
c) Pelo secretário-geral do SITESC;  
d) Por 15 membros do secretariado nacional do SITESC;  
e) Pelos três vice-presidentes da mesa do congresso.  
f) *(Eliminada.)*

- 3 — *(Eliminado.)*

- 4 — .....

- a) .....

5 — Poderão ser designados delegados ao congresso, associados, até ao máximo de cinco.

- a) A indicação será feita por despacho do presidente do SITESC, sobre proposta do secretário-geral.  
b) *(Eliminada.)*

6 — Os membros do conselho fiscal e de disciplina podem participar, embora sem direito a voto, no congresso do SITESC.

## Artigo 25.º

## Competência do congresso

.....

## Artigo 26.º

## Reunião do congresso

- 1 — .....  
2 — O congresso reunirá extraordinariamente quando convocado pelo seu presidente:

- a) A requerimento do secretário-geral;  
b) A requerimento do secretariado nacional;  
c) Por deliberação do conselho geral;  
d) Quando requerido por 10 % dos sócios do SITESC.

- 3 — .....

- 4 — .....

- 5 — .....

## Artigo 27.º

## Funcionamento do congresso

.....

## Artigo 28.º

## Quórum

.....

## Artigo 29.º

## Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída pelo presidente do SITESC e três vice-presidentes.

- 2 — .....

## Artigo 30.º

## Competência da mesa do congresso

.....

## Artigo 31.º

## Competência do presidente da mesa do congresso

.....

## Artigo 32.º

## Regimento do congresso

.....

## Artigo 33.º

## Tomada de posse

.....

## SECÇÃO II

## Do conselho geral

## Artigo 34.º

## Composição do conselho geral

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

- a) .....  
b) .....  
c) Os membros do secretariado nacional;  
d) Os três vice-presidentes da mesa do congresso.

4 — Os membros do conselho fiscal e de disciplina podem participar, embora sem direito a voto, no conselho geral.

## Artigo 35.º

## Competências do conselho geral

- 1 — .....

- a) .....

- b) .....

- c) .....  
 d) Aprovar o regulamento eleitoral, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral e ao recenseamento, bem como os respectivos requisitos de competência, de forma e de processo;  
 e) .....  
 f) .....  
 g) .....  
 h) .....  
 i) .....  
 j) .....

### Artigo 36.º

#### Reunião do conselho geral

.....

### Artigo 37.º

#### Funcionamento do conselho geral

.....

### Artigo 38.º

#### Quórum

.....

## SECÇÃO III

### Do presidente do SITESC

### Artigo 39.º

#### Presidente do SITESC

.....

### Artigo 40.º

#### Competências do presidente do SITESC

.....

## SECÇÃO IV

### Do secretário-geral

### Artigo 41.º

#### Do secretário-geral do SITESC

.....

### Artigo 42.º

#### Competências do secretário-geral do SITESC

1 — .....

a) Convocar e presidir ao secretariado nacional e ao secretariado executivo e propor ou garantir a atribuição de pelouros aos respectivos membros;

- b) .....  
 c) .....  
 d) .....  
 e) .....

## SECÇÃO V

### Do secretariado nacional e do secretariado executivo

### Artigo 43.º

#### Composição do secretariado nacional

- 1 — O secretariado nacional é o órgão responsável pela gestão do SITESC e é constituído pelo secretário-geral, pelo presidente e por 15 membros eleitos em congresso.  
 2 — .....

### Artigo 44.º

#### Competências do secretariado nacional

.....

### Artigo 45.º

#### Modo de eleição do secretariado nacional

.....

### Artigo 46.º

#### Do secretariado executivo

.....

### Artigo 47.º

#### Disposições comuns

.....

## SECÇÃO VI

### Do conselho fiscal e de disciplina

### Artigo 48.º

#### Composição do conselho fiscal e de disciplina

1 — O conselho fiscal e de disciplina do SITESC é composto por três membros, sendo o seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscal e de disciplina elegerá, de entre os seus membros, dois vice-presidentes.

3 — .....

4 — O conselho fiscal e de disciplina só poderá reunir desde que estejam presentes, pelo menos, dois dos seus membros.

5 — As deliberações produzidas por este órgão, para que se considerem legítimas e com plena validade, exigem a presença e o voto de, pelo menos, dois dos seus titulares.

6 — Das reuniões e consequentes tomadas de decisão serão elaboradas as competentes actas.

### Artigo 49.º

#### Competências e responsabilidades do conselho fiscal e de disciplina

.....

### Artigo 50.º

#### Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais

1 — .....

2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....  
 6 — .....  
 7 — .....  
 8 — .....  
 9 — Os delegados sindicais serão exonerados do seu cargo, cessando imediatamente o exercício dessa função quando ocorram as seguintes situações:

- a) Deixem de prestar serviço na empresa onde foram eleitos para o cargo;  
 b) Sejam demitidos por decisão tomada através de voto directo e secreto da maioria dos seus colegas de trabalho;  
 c) Percam a qualidade de sócio do SITESEC, nas circunstâncias previstas no artigo 19.º dos estatutos;  
 d) Se demitam voluntariamente do cargo.

#### Artigo 51.º

##### Funções dos delegados sindicais

.....

#### Artigo 52.º

##### Comissões sindicais

.....

#### Artigo 53.º

##### Suspensão dos delegados sindicais

.....

#### Artigo 54.º

##### Direitos e obrigações dos delegados sindicais

.....

#### Artigo 55.º

##### Comunicações

.....

### CAPÍTULO VI

#### Disposições comuns

#### Artigo 56.º

##### Apresentação de candidaturas

.....

#### Artigo 57.º

##### Capacidade electiva

.....

#### Artigo 58.º

##### Suplentes

.....

#### Artigo 59.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros dos órgãos sociais previsto no artigo 23.º é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 60.º

##### Perda de mandato

.....

#### Artigo 61.º

##### Preenchimento das vagas

.....

### SECÇÃO VIII

#### Regime financeiro

#### Artigo 62.º

##### Quotização sindical

.....

#### Artigo 63.º

##### Regime de administração, financeira, orçamento e contas

.....

### SECÇÃO IX

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 64.º

##### Poder disciplinar

.....

### SECÇÃO X

#### Disposições finais

#### Artigo 65.º

##### Actas

.....

#### Artigo 66.º

##### Reserva de competência

.....

### SECÇÃO XI

#### Estatutos

#### Artigo 67.º

##### Casos omissos

.....

Artigo 68.º

Alteração

Artigo 69.º

Entrada em vigor

**ANEXO I**

**Regulamento de tendências**

Artigo 1.º

**Direito de organização**

Artigo 2.º

**Conteúdo**

Artigo 3.º

**Âmbito**

Artigo 4.º

**Poderes**

Artigo 5.º

**Constituição**

Artigo 6.º

**Reconhecimento**

Artigo 7.º

**Representatividade**

Artigo 8.º

**Associação**

Artigo 9.º

**Deveres**

**ANEXO II**

**Regulamento eleitoral**

Artigo 1.º

**Capacidade eleitoral**

1 — São eleitores dos delegados ao congresso do SITESC todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais que constem do caderno eleitoral.

2 — Não podem eleger nem ser eleitos os sócios:

a) Que se tenham inscrito posteriormente à afixação dos cadernos eleitorais;

b) Condenados em pena de prisão maior, os interditos ou inabilitados judicialmente e os que estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo Sindicato.

3 — O exercício de direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede do SITESC bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão de fiscalização eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

4 —

Artigo 2.º

**Assembleia eleitoral**

1 — A assembleia eleitoral funciona ordinariamente de quatro em quatro anos, para eleição de delegados ao congresso, e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do conselho geral.

2 — As eleições terão sempre lugar ao mínimo de oito dias antes da data da realização do congresso.

3 — Compete ao presidente do conselho geral convocar a assembleia eleitoral nos termos estatutários e constantes no presente regulamento.

a) A convocatória deverá ser divulgada e publicada em jornal diário de circulação nacional com a antecedência mínima de oito dias.

b) O aviso convocatório deverá especificar o prazo da apresentação de listas e indicar o dia, horas e locais onde funcionarão as mesas de voto.

4 — Existirá um único círculo eleitoral abrangendo todo o território nacional.

Artigo 3.º

**Competência**

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral coadjuvado pelos restantes elementos da mesa.

2 — A mesa do conselho geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral.

3 — Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

4 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral dentro das possibilidades do Sindicato, ouvidos a direcção e o conselho fiscal;



c) Distribuir, de acordo com a direcção, entre as diversas listas, a utilização dos meios logísticos, dentro das possibilidades do Sindicato, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a confecção dos boletins de voto e fazer a sua distribuição bem como a restante documentação às respectivas assembleias de voto;

e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede do SITESC desde a data da sua aceitação até à da realização do acto eleitoral;

f) Organizar os cadernos eleitorais;

g) Organizar a constituição das mesas de voto;

h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das assembleias de voto;

i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.

#### Artigo 4.º

##### Comissão de fiscalização eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete nomeadamente à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Deliberar sobre as reclamações aos cadernos eleitorais no prazo de 48 horas após o termo do período obrigatório de exposição dos mesmos;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

#### Artigo 5.º

##### Candidatura

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa eleitoral das listas concorrentes contendo os nomes, números de sócio e do bilhete de identidade dos candidatos e da declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura.

2 — Poderão apresentar listas de candidatura:

a) A direcção;

b) Qualquer das tendências estatutariamente reconhecidas no SITESC;

c) Um grupo constituído por 70 associados em pleno gozo dos seus direitos estatutários.

3 — Não poderão ser consideradas as listas de candidatura que não englobem a representação para todos os círculos eleitorais.

4 — As listas poderão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes, sendo todos eles identificados nos termos do n.º 1

5 — Terá ainda cada candidatura de indicar os seus representantes e demais elementos de identificação que integrarão a comissão de fiscalização eleitoral.

6 — As candidaturas deverão ser apresentadas até oito dias antes do acto eleitoral.

7 — Nenhum associado do SITESC pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

#### Artigo 6.º

##### Recepção, rejeição e aceitação de candidatura

1 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nas 24 horas seguintes ao termo do prazo de entrega das candidaturas.

2 — Verificando-se irregularidades processuais, a mesa da assembleia eleitoral notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir nas 48 horas seguintes.

3 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

4 — Quando não haja irregularidades, ou supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

5 — As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 7.º

##### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão editados pelo SITESC sob o controlo da mesa da assembleia eleitoral.

2 — Os boletins de voto deverão ser em papel liso, sem qualquer marca ou sinal exterior, de forma rectangular e com as dimensões apropriadas para nele constar a indicação de todas as listas submetidas à votação.

3 — Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores nas mesas de voto no próprio dia das eleições.

#### Artigo 8.º

##### Cadernos eleitorais

É obrigatória a exposição na sede do SITESC e suas delegações dos cadernos eleitorais por assembleias de voto durante os primeiros 5 dias dos 10 que antecedem a realização da assembleia eleitoral.

#### Artigo 9.º

##### Assembleia de voto

Além das assembleias de voto gerais poderão funcionar assembleias de voto em cada local de trabalho onde exerçam a sua actividade mais de cinco sócios.

§ único. Os sócios poderão exercer o direito de voto em qualquer das secções de voto.

#### Artigo 10.º

##### Constituição das mesas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2 — Em cada mesa de voto poderá haver um delegado e respectivo suplente de cada lista proposta à eleição.

3 — Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

4 — As listas deverão indicar os seus delegados no acto da entrega da candidatura.

5 — Não é lícita a impugnação da eleição nem a recusa de aceitação de candidatura com base na falta de qualquer delegado.

#### Artigo 11.º

##### Votação

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — Não é permitida a votação por procuração.
- 3 — É permitido o voto por correspondência, nas condições seguintes:

a) O sócio que pretenda exercer o seu direito de voto por correspondência deverá solicitar ao presidente da assembleia eleitoral o respectivo boletim de voto, em tempo útil, julgado necessário para o efeito;

b) Após o pedido a que se refere o número anterior, o presidente da assembleia eleitoral deverá remetê-lo, de imediato, para o domicílio constante da ficha de inscrição, salvo se este indicar outro destino postal;

c) O sócio deverá devolver o boletim de voto, dobrado em quatro e contido em subscrito fechado;

d) O subscrito a que se refere o número anterior deverá ser introduzido dentro de outro. E neste deverá constar o número e nome de associado, e dirigi-lo ao presidente da assembleia eleitoral, para a sede do Sindicato;

e) Para efeito de apuramento só serão considerados os boletins de voto que sejam recepcionados pelos serviços do Sindicato, até às 19 horas e 30 minutos do dia anterior ao da realização do acto eleitoral;

f) Os votos por correspondência só poderão ser descarregados nos cadernos eleitorais pela mesa da assembleia eleitoral;

g) A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

#### Artigo 12.º

##### Apuramento

1 — Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e a indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção, incluindo os votos por corresponder.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, bem como a restante documentação enviada e votos, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para conferência e apuramento final de que será lavrada acta.

#### Artigo 13.º

##### Recursos

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral nos dois dias úteis seguintes ao seu encerramento.

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do SITESC.

3 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos legais, para o tribunal competente.

Registados em 13 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 88, a fl. 134 do livro n.º 2.

### Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 9 de Outubro de 2001, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito e sede

#### Artigo 1.º

##### Denominação

O STHA — Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos é a associação constituída, por tempo ilimitado, pelos trabalhadores que, exercendo as funções referidas nestes estatutos, a ele tenham aderido livremente, para a defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais, dotada de personalidade jurídica, administração e funcionamento autónomos.

#### Artigo 2.º

##### Representação

São representados pelo STHA todos os técnicos de tráfego e operadores de rampa e terminais, ou ainda outros com designação diversa mas com a mesma natureza técnico-profissional, das companhias aéreas ou de *handling* aeroportuário portuguesas ou estrangeiras estabelecidas em território nacional, independentemente da nacionalidade, da natureza ou duração dos contratos ou da base a que estejam afectos os referidos trabalhadores.

#### Artigo 3.º

##### Sede

A sede do Sindicato é em Lisboa, podendo ser transferida para qualquer outra localidade em Portugal, por decisão da assembleia geral.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais

1 — O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático, independente e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

2 — A democracia sindical rege toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente,

no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

3 — O Sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela defesa e prossecução dos seus interesses sócio-profissionais e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas; na acção os seus dirigentes devem-se pautar por um estrito apartidarismo político.

### CAPÍTULO III

#### Objectivos e meios de acção

##### Artigo 5.º

###### Objectivos

O Sindicato prosseguirá os seguintes objectivos:

a) Defesa dos direitos e interesses dos sócios, no âmbito profissional, utilizando todos os meios de actuação legais;

b) Representação dos sócios em quaisquer instâncias, nomeadamente junto dos órgãos do poder político e dos conselhos de administração das empresas em que os seus associados desenvolvam actividade, na defesa dos seus interesses profissionais colectivos e individuais;

c) Intervenção na elaboração de leis, regulamentos ou actos de outra natureza que digam respeito aos interesses da classe, através do exercício dos direitos de negociação e participação;

d) Fomento do aperfeiçoamento técnico e cultural dos sócios;

e) Promoção da solidariedade entre os sócios e entre estes e os demais trabalhadores, pelo estabelecimento de relações com outras associações sindicais, nacionais e estrangeiras. E, geralmente, por todos os meios legais, procurar a melhoria das condições de vida dos trabalhadores aderentes;

f) Lutar pela dignificação profissional dos trabalhadores que estatutariamente representa.

##### Artigo 6.º

###### Meios de acção

Para realizar estes objectivos o Sindicato poderá, nomeadamente:

a) Propor, negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho ou quaisquer outros instrumentos de regulamentação laboral;

b) Declarar a greve e pôr-lhe termo;

c) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito da legislação laboral;

d) Intervir na defesa dos seus associados em todos os conflitos decorrentes das relações de trabalho;

e) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos seus associados;

f) Criar instrumentos de informação e de estudo, designadamente editando boletins e periódicos ou promovendo a auscultação dos sócios através de inquéritos;

g) Criar acções de formação profissional ou participar na sua criação;

h) Exercer todos os meios de luta sindical para defesa dos interesses sócio-profissionais dos associados;

i) Desenvolver apoio jurídico e contencioso aos sócios;

j) Exercer todas as demais funções que por lei lhe sejam cometidas e não sejam contrárias a estes estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### Dos sócios

##### Artigo 7.º

###### Admissões

1 — Podem aderir ao Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 2.º dos presentes estatutos.

2 — Todo o pedido de admissão deve ser formulado por escrito à direcção nacional, através dos delegados sindicais, quando existam.

3 — Das recusas de admissão como sócio cabe recurso para a assembleia geral.

##### Artigo 8.º

###### Direitos e deveres dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

a) Participar nas assembleias e reuniões do Sindicato;

b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do Sindicato, quando no pleno uso dos seus direitos;

c) Apresentar propostas e formular requerimentos;

d) Recorrer para a assembleia geral dos actos da comissão executiva, nos termos dos presentes estatutos;

e) Usufruir de todas as vantagens que resultem da actividade do Sindicato.

2 — São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;

d) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;

e) Exercer gratuitamente os cargos para que forem eleitos;

f) Pagar pontualmente as quotas.

##### Artigo 9.º

###### Quotização

1 — Todos os sócios do Sindicato deverão pagar uma quota mensal correspondente a 1 % do seu salário bruto. No acto de adesão será cobrada uma jóia sindical única, no montante de 1000\$.

2 — A quota é paga, no fim de cada mês, à delegação sindical respectiva, quando exista, a qual remeterá, trimestralmente, o montante apurado à comissão executiva.

3 — A delegação sindical poderá deduzir nas receitas a remeter à direcção nacional, nos termos do número anterior, o correspondente às despesas efectuadas, desde que devidamente autorizadas e documentadas.

## Artigo 10.º

### Isenções

1 — Estão isentos do pagamento de quotas os sócios honorários e os que deixem, por motivo de serviço militar, interrupção de contrato de trabalho, ou por qualquer outra situação devidamente comprovada, de auferir as respectivas remunerações.

2 — Estão ainda isentos do pagamento de quotas os sócios que cessem a actividade profissional em resultado de reforma ou aposentação e ainda os que tenham sido objecto de pena disciplinar de suspensão de vencimentos, pelo período da correspondente duração.

3 — As situações geradoras de isenção de pagamento de quota devem ser comunicadas à direcção nacional, no prazo de 30 dias, sob pena de a quotização ser devida.

4 — A direcção nacional poderá, mediante requerimento, isentar transitoriamente do pagamento de quota os sócios em situação de diminuição grave da respectiva remuneração.

## Artigo 11.º

### Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

a) Cessem a actividade profissional, salvo se por efeito de reforma ou aposentação, ou, em caso de despedimento sem justa causa, a partir do momento em que aquele se torne definitivo, em resultado de sentença judicial transitada em julgado;

b) Deixem de proceder ao pagamento da sua quotização por período de três meses;

c) Solicitem expressamente, mediante carta dirigida à comissão executiva, o respectivo cancelamento de inscrição;

d) Hajam sido punidos com pena disciplinar de expulsão, nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os associados que, por força do disposto na alínea a) do número anterior, percam a qualidade de sócios do Sindicato podem, por deliberação da assembleia geral e mediante proposta da direcção nacional, ser admitidos como sócios honorários.

## Artigo 12.º

### Readmissão de sócio

1 — Os sócios podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Aquele que perca a qualidade de sócio pelo motivo constante da alínea b) do número anterior só poderá ser readmitido mediante o pagamento da quotização em dívida, cujo montante, em caso algum, poderá ser superior a três meses de quotização, calculados com base no vencimento auferido à data em que o pedido de readmissão é formulado.

3 — A readmissão de sócio que haja sido objecto da pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, a qual deverá votar favoravelmente o

respectivo pedido de readmissão por maioria de dois terços dos sócios presentes ou representados.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

## Artigo 13.º

### Das penas

1 — Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:

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

2 — Incurrem na pena de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º, n.º 2.

3 — Incurrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

a) Reincidam na infracção prevista no número anterior;

b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;

c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos associados.

## Artigo 14.º

### Princípio de audiência prévia

Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que ao sócio sejam facultadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar.

## Artigo 15.º

### Do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, cuja duração não poderá exceder 30 dias, a que se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com descrição completa e especificada dos factos de que é acusado.

2 — A nota de culpa deverá ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, mediante notificação pessoal ou mediante carta registada.

3 — O sócio apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo máximo de 20 dias contados da recepção da nota de culpa, podendo requerer as diligências que reputar necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa e notificada ao sócio nos termos constantes do n.º 2 do artigo anterior.

## Artigo 16.º

### Competência disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pela direcção nacional, podendo esta delegar no presidente a aplicação das penas de repreensão e suspensão.

2 — A aplicação da pena de expulsão deve ser votada favoravelmente pela direcção nacional, por maioria simples dos seus membros, sendo exigível maioria qualificada de dois terços sempre que a pena de expulsão seja aplicável a membro dos corpos gerentes.

## CAPÍTULO VI

### Órgãos do Sindicato

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 17.º

##### Órgãos e corpos gerentes

1 — Os órgãos do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) Os corpos gerentes;
- c) As delegações regionais.

2 — Os corpos gerentes são:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direcção nacional;
- c) A comissão executiva;
- c) O conselho fiscal.

#### Artigo 18.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 19.º

##### Gratuidade dos cargos

O exercício dos cargos associativos é gratuito, sendo apenas reembolsáveis as despesas em serviço ou representação do Sindicato, sob justificação, incluindo as resultantes da requisição nos termos da lei, e ainda as perdas de remuneração nas respectivas empresas, líquidas de impostos, resultantes do exercício das funções sindicais.

#### Artigo 20.º

##### Eleição dos corpos gerentes

1 — Os corpos gerentes do Sindicato são eleitos em assembleia geral eleitoral constituída por todos os sócios que, à data da respectiva realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A eleição dos corpos gerentes processar-se-á por escrutínio secreto, mediante votação directa.

3 — Os sócios votarão nas listas candidatas, sendo a mais votada a eleita.

4 — As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

5 — Findos os respectivos mandatos, os membros dos corpos gerentes cessantes deverão conservar-se no exer-

cício dos seus cargos até que os novos membros sejam eleitos e investidos.

6 — O processo eleitoral decorrerá em conformidade com o respectivo regulamento eleitoral a aprovar pela assembleia geral.

#### Artigo 21.º

##### Destituição dos corpos gerentes

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, mediante deliberação tomada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, metade dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória, em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

3 — Se os membros destituídos, nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem exigida no n.º 2, a substituição só se verificará a solicitação dos restantes membros do órgão respectivo.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias no prazo máximo de 90 dias.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

#### Artigo 22.º

##### Assembleia geral

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente a proposta de relatório e contas da comissão executiva e respectivo parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre orçamento geral proposto pela comissão executiva;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da comissão executiva, em matéria disciplinar;
- f) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes e aceitar ou recusar os pedidos de demissão dos seus membros;
- g) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- h) Deliberar sobre a fusão do Sindicato ou a sua integração em organismos sindicais nacionais ou internacionais.

#### Artigo 23.º

##### Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária, anualmente, em dia, hora e lugar previamente fixados pelo presidente da mesa da assembleia geral, o qual enviará convocatória com a respectiva ordem de trabalhos, com a antecedência mínima de 30 dias, bem como procederá às respectivas publicações. De quatro em quatro anos, a assembleia geral procederá à eleição dos corpos gerentes.

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
- b) Por solicitação da direcção nacional;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a 100.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral, no prazo máximo de 15 dias, após a recepção do requerimento, sendo que a convocatória deve ser publicada com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data da respectiva realização.

#### Artigo 24.º

##### Quórum

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença da maioria dos associados, ou meia hora depois com qualquer número de presenças, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As reuniões extraordinárias da assembleia geral, requeridas pelos sócios nos termos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo anterior, não se realizarão sem a presença efectiva de, pelo menos, um terço do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos 12 meses sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 25.º

##### Funcionamento

1 — A admissão nas assembleias gerais resulta da apresentação do cartão de membro do Sindicato, ou de qualquer documento justificativo do pagamento das quotas.

2 — Não é permitida a representação por procuração.

3 — As deliberações da assembleia geral são tomadas pela maioria dos membros presentes, de mão levantada, salvo o que dispõe o número seguinte:

4 — São tomadas por escrutínio secreto as deliberações da assembleia geral nos casos seguintes:

- a) Eleição ou destituição dos corpos gerentes;
- b) Dissolução do Sindicato;
- c) Integração e fusão do Sindicato.

5 — Nas assembleias gerais que tenham por objecto a eleição dos corpos gerentes é permitido o voto por correspondência.

#### Artigo 26.º

##### Mesa da assembleia geral

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

2 — Na primeira reunião da mesa da assembleia geral o presidente deverá designar o vice-presidente e o secretário.

3 — Compete à mesa, nomeadamente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral;
- b) Dirigir, orientar e executar todos os trabalhos das reuniões da assembleia geral;
- c) Organizar o processo eleitoral, executar todos os trabalhos dele decorrentes e dar posse aos corpos gerentes.

4 — Compete, em especial, ao presidente assistir às reuniões da direcção nacional, sem direito a voto.

#### SECÇÃO III

##### Direcção nacional

#### Artigo 27.º

##### Composição e funcionamento

1 — A direcção nacional, constituída por 15 membros, é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário-geral, um tesoureiro e 11 vogais.

2 — Na primeira reunião da direcção nacional os membros eleitos distribuirão, entre si, os respectivos cargos e definirão as funções de cada um, podendo rodar entre si, excepto o cargo de presidente, o qual deverá ser indicado nominalmente no acto da candidatura.

3 — Na primeira reunião da direcção nacional, serão ainda eleitos três vogais para com o presidente e o vice-presidente constituírem a comissão executiva da direcção nacional.

#### Artigo 28.º

##### Competências da direcção nacional

A direcção nacional é o órgão administrativo e executivo do Sindicato, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;

b) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como a proposta de orçamento para o ano seguinte;

c) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;

d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;

e) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que julgue conveniente;

f) Decidir sobre a admissão e exclusão de sócios, bem como exercer o poder disciplinar, nos termos estatutários;

g) Elaborar regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;

h) Deliberar sobre a constituição de secções regionais do Sindicato;

d) Delegar na comissão executiva todas as tarefas de execução das decisões da direcção nacional e de representação da mesma, que entender.

## Artigo 29.º

### Atribuições dos membros da direcção nacional

1 — Compete, em especial ao presidente da direcção nacional:

- a) Coordenar o trabalho da direcção nacional e da comissão executiva;
- b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- c) Elaborar os relatórios anuais das actividades, em conjunto com os outros responsáveis pelos diversos sectores de actividade;
- d) Visar documentos de receitas e despesas;
- e) Abrir contas bancárias e proceder ao respectivo movimento;
- f) Constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo para tal definir com precisão o âmbito dos poderes conferidos;
- g) Representar o Sindicato junto de organizações nacionais ou estrangeiras.

2 — Compete ao vice-presidente:

- a) Substituir o presidente nos seus impedimentos;
- b) Coadjuvar o presidente nas suas funções.

3 — Compete especialmente ao tesoureiro:

- a) Zelar pelo património do Sindicato;
- b) Arrecadar e depositar receitas;
- c) Proceder ao pagamento das despesas autorizadas pela direcção nacional e comissão executiva;
- d) Coordenar todos os serviços de contabilidade e tesouraria do Sindicato;
- e) Abrir contas bancárias e proceder ao respectivo movimento;
- f) Organizar o balanço e proceder ao fecho de contas com a colaboração do presidente.

4 — Compete especialmente ao secretário-geral:

- a) Secretariar as reuniões da direcção nacional e lavrar as respectivas actas. Executar os serviços de secretariado, expediente e arquivo. Coordenar o trabalho de eventuais colaboradores administrativos.

5 — Compete a cada vogal exercer as funções e exercer as competências que lhe sejam conferidas pela direcção nacional.

## Artigo 30.º

### Reuniões da direcção nacional

1 — A direcção nacional reúne todas as vezes que o interesse do Sindicato o exigir, mediante convocação do presidente.

2 — As reuniões são coordenadas pelo presidente ou pelo vice-presidente ou por quem estes designarem.

3 — Para deliberar validamente a direcção nacional deve reunir, pelo menos, oito dos seus membros.

4 — As resoluções e decisões são tomadas à maioria simples dos membros presentes.

5 — Em caso de empate, o presidente da direcção nacional poderá exercer o seu voto de qualidade, para se decidir validamente

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

## Artigo 31.º

### Composição e funcionamento

1 — O conselho fiscal compõe-se de três membros.

2 — Na primeira reunião do conselho fiscal, a ter lugar nos oito dias posteriores à respectiva tomada de posse, mediante convocatória do seu presidente, os membros escolherão entre si o secretário e o relator.

## Artigo 32.º

### Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar trimestralmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentado pela comissão executiva, bem como sobre o orçamento;
- c) Elaborar actas das suas reuniões;
- d) Assistir às reuniões da direcção nacional sempre que esta o julgue conveniente, sem direito a voto. Apresentar à comissão executiva as recomendações que entender de interesse para a vida do Sindicato.

## SECÇÃO V

### Delegações regionais

## Artigo 33.º

### Objecto e âmbito

1 — As delegações regionais são órgãos descentralizados do Sindicato, constituídas por todos os sócios de uma região concretamente demarcada no momento da respectiva constituição.

2 — Poderão ser constituídas delegações regionais sempre que as características das regiões geográficas o justifiquem.

## Artigo 34.º

### Regulamento das delegações regionais

1 — A delegação regional é gerida por uma comissão regional, composta pelos delegados sindicais eleitos na área geográfica respectiva.

2 — A comissão regional elegerá, de entre os seus membros, um coordenador e um tesoureiro.

3 — A comissão regional reunirá sempre que as circunstâncias o exijam, ou a pedido da maioria dos seus membros, por convocação do coordenador.

4 — Compete à comissão regional dinamizar a actividade do Sindicato na região, coordenando a acção dos delegados sindicais e promovendo o estudo e a defesa das condições de trabalho nos locais de trabalho.

5 — A comissão regional procederá à arrecadação das receitas provenientes da quotização, de donativos ou iniciativas por si promovidas, administrando-as e prestando contas à comissão executiva, de acordo com os estatutos.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, cada delegação regional poderá elaborar um regulamento interno adaptado às circunstâncias.

#### Artigo 35.º

##### Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do Sindicato, que actuam como elementos de coordenação e de dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho.

2 — Os delegados sindicais são eleitos pelos trabalhadores sindicalizados nos respectivos locais de trabalho, tendo o seu mandato a duração de um ano.

3 — São funções dos delegados sindicais:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;

b) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e a informação do Sindicato cheguem a todos os trabalhadores do local de trabalho;

c) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador;

d) Cobrar as quotas dos associados, salvo quando a cobrança se processar através de desconto directo no vencimento;

e) Colaborar estreitamente com a comissão executiva e com a respectiva comissão regional, caso esteja constituída, e assegurar a execução das suas resoluções;

f) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

g) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição.

4 — Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador que esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

### CAPÍTULO VII

#### SECÇÃO I

##### Regime financeiro

#### Artigo 36.º

##### Competência orçamental

Compete à direcção nacional receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do Sindicato, cujo período de vigência coincidirá com o ano civil.

#### Artigo 37.º

##### Receitas do Sindicato

Constituem receitas do Sindicato:

As quotas dos sócios e as jóias de adesão;

As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;

As receitas provenientes de serviços prestados;

Outras receitas, que não provenham de subsídios externos que ponham em causa a autonomia e independência do sindicato, face ao poder político ou interesses privados.

As despesas do Sindicato serão as resultantes do pagamento de encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos princípios e fins enunciados nestes estatutos.

#### SECÇÃO II

##### Fundos especiais e saldos do exercício

#### Artigo 38.º

##### Fundos especiais

1 — O Sindicato terá os seguintes fundos especiais, cuja utilização será definida em regulamentos próprios pela assembleia geral sob proposta da direcção nacional:

Fundo de reserva, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício;

Fundo de greve, a ser aplicado quando for declarada greve e pela forma decidida ou a decidir em assembleia geral;

Fundo de solidariedade, destinado a permitir que o Sindicato preste auxílio a sócios que se encontrem em situações de carência comprovada englobáveis no respectivo regulamento.

2 — As despesas que o Sindicato tenha de efectuar imputáveis aos fundos citados no n.º 1 deste artigo apenas por estes podem ser suportadas, devendo as contas de cada exercício apresentar uma relação das utilizações relativas a cada fundo.

3 — Na medida em que as regras de uma correcta gestão financeira o permitam, os fundos de greve e solidariedade deverão ser representados por valores facilmente mobilizáveis.

#### Artigo 39.º

##### Aplicação de saldos

Salvo proposta apresentada e aceite pela assembleia geral que aprovar as contas do Sindicato, os saldos positivos do exercício do ano anterior serão aplicados de acordo com uma distribuição equilibrada pelos fundos enunciados no n.º 1 do artigo anterior e que serão objecto de regulamentação própria no respeito pelos preceitos legais vigentes.

### CAPÍTULO VIII

#### Dissolução

#### Artigo 40.º

##### Dissolução e liquidação

1 — A fusão e a dissolução do Sindicato só poderão ocorrer por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, dois terços do número de sócios presentes.



2 — A assembleia geral que tiver sido convocada para os efeitos do presente artigo só poderá deliberar validamente se estiverem presentes mais de metade do número de sócios existentes à data da sua realização.

3 — Em caso de dissolução a assembleia geral terminará, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do activo líquido ou dos bens do Sindicato.

4 — Em nenhum caso o saldo de liquidação e os bens do Sindicato poderão ser repartidos entre os sócios.

5 — A comissão executiva em exercício será encarregada de proceder à liquidação, em conformidade com os estatutos e com as decisões da assembleia geral, com os mais latos poderes para pagar o passivo, realizar o activo e atribuir os bens, nos termos da lei.

## CAPÍTULO IX

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 41.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de dois terços do número dos sócios presentes.

Registado em 16 de Dezembro de 2010, ao abrigo do Código do Trabalho, sob o n.º 89, a fl. 134 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira — SINTAF

Eleição em 26 de Novembro de 2010 para mandato de quatro anos.

#### Direcção central

António Costa Alves — bilhete de identidade n.º 5661027, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 20 de Outubro de 2004.

António Maria Nunes de Freitas — cartão de cidadão n.º 7296755, válido até 6 de Abril de 2015.

António Oliveira Alves — bilhete de identidade n.º 2712053, do arquivo de identificação do Porto, emitido em 13 de Outubro de 2003.

Carlos Alberto Fernandes Moreira — bilhete de identidade n.º 10018098, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 28 de Novembro de 2008.

Carlos Alberto Matos Silva — cartão de cidadão n.º 5220178, válido até 22 de Junho de 2014.

Carlos Manuel Melo Gomes Areal — bilhete de identidade n.º 4650253, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 28 de Julho de 2006.

Eduardo Jorge G. Martins Ferreira — bilhete de identidade n.º 8105830, do arquivo de Lisboa, emitido em 25 de Janeiro de 2007.

Eliana Marisa Pitta Groz do Valle — cartão de cidadão n.º 8451854, válido até 23 de Maio de 2014.

Fernando Jorge Dóres Alves — cartão de cidadão n.º 7488633, válido até 23 de Setembro de 2014.

Fernando Rodrigues Carvalho Pais — bilhete de identidade n.º 5192712, do arquivo de Lisboa, emitido em 27 de Abril de 2000.

João José Silvestre Bragança Miranda — cartão de cidadão n.º 7184083, válido até 23 de Junho de 2014.

Joaquim António Cruz Poças — cartão de cidadão n.º 4126733, válido até 19 de Março de 2014.

Joaquim António Lopes Silva Batalha — bilhete de identidade n.º 4880879, do arquivo de Lisboa, emitido em 11 de Maio de 2005.

José António Neves Cabrita — bilhete de identidade n.º 2044275, do arquivo de Lisboa, emitido em 4 de Agosto de 2005.

Luís Manuel Ferreira Almeida — bilhete de identidade n.º 8436520, do arquivo de Aveiro, emitido em 21 de Fevereiro de 2005.

Manuel Fernando C. Pereira — bilhete de identidade n.º 7374668, do arquivo de Lisboa, emitido em 16 de Dezembro de 2005.

Maria Alzira Marques Rocha — bilhete de identidade n.º 7354926, do arquivo de Lisboa, emitido em 27 de Dezembro de 2004.

Maria do Carmo da Silva — bilhete de identidade n.º 8946976, do arquivo de Lisboa, emitido em 20 de Setembro de 2008.

Maria Esperança Jesus Martins — bilhete de identidade n.º 1444941, do arquivo de Lisboa, emitido em 7 de Maio de 2002.

Maria Teresa Cyrne Duarte Quartilho — bilhete de identidade n.º 6024387, do arquivo de Lisboa, emitido em 18 de Dezembro de 2002.

Rute Maria Silva Martins Santos — cartão de cidadão n.º 8784401, válido até 20 de Novembro de 2015.

Sertório Fernando da Costa Pecurto — bilhete de identidade n.º 2066131, do arquivo de Lisboa, emitido em 11 de Fevereiro de 2002.

Susana Gomes Blanco Nobre — cartão de cidadão n.º 04706019, válido até 1 de Dezembro de 2014.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **AIT — Associação dos Industriais de Tomate**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 30 de Novembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010.

#### **Artigo 7.º**

1 — Para além das situações previstas na lei, perdem a qualidade de associados:

a) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;

b) Os que, tendo em débito mais de quatro meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado;

c) Os associados que cessem a actividade representada pela Associação.

2 — No caso referido na alínea a) do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção. No caso da alínea b), a exclusão compete à direcção.

3 — O associado que se excluir ou for expulso manterá a respectiva responsabilidade por todas as prestações por si devidas relativas ao tempo em que foi membro da Associação.

Registados em 16 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 73, a fl. 100 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **RENA — Associação Representativa das Empresas de Navegação Aérea**

Eleição em 10 de Janeiro de 2008 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Deutsche Lufthansa Aktiengesellschaft, representada por Frank Wagner.

Vogais:

Tap Portugal, representada por Paula Canada.

Euroatlantic Airways Transportes Aéreos, S. A., representada por Eduardo Nascimento.

TACV — Cabo Verde Airlines (TACV), representada por Eunice Barbosa.

Swiss International Airlines, S. A., representada por Maria João Torres.

### **Associação Comercial e Industrial de Santo Tirso**

Eleição em 5 de Maio de 2010 para o mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Presidente — João Moreira, em representação de Luís Carvalho & João Moreira, L.<sup>da</sup>

Directores:

José Maria Pinto Oliveira, em representação de Água de Rosas — Perfumes e Cosmética, L.<sup>da</sup>

Hugo Assoreira, em representação de Churrascaria Lazer — Luís Miguel Rodrigues Sampaio.

Silvino Rodrigues, em representação de Churrasqueira os Irmãos — João & Agostinho Gonçalves, L.<sup>da</sup>

Mário Carvalho, em representação de OK Bar — Vasco Castro.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **CLT — Companhia Logística de Terminais Marítimos, S. A.**

Estatutos aprovados em 24 de Setembro de 2010.

Os trabalhadores da CLT do TGL de Sines, no exercício dos direitos conferidos pela Constituição e pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, dispostos a reforçar os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores, bem como o anexo 1, que constitui o regulamento eleitoral para a eleição da Comissão de Trabalhadores da Companhia Logística de Terminais Marítimos, S. A., do Terminal de Granéis Líquidos de Sines, e que faz parte integrante dos mesmos:

#### **Princípios gerais**

##### **Artigo 1.º**

###### **Colectivo de trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da CLT em exercício de funções no TGL de Sines.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da CLT, a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da CLT do TGL de Sines pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

##### **Artigo 2.º**

###### **Órgãos do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) A reunião geral de trabalhadores, adiante designada por RGT;

b) A Comissão de Trabalhadores, adiante designada por CT.

##### **Artigo 3.º**

###### **Reunião geral de trabalhadores**

A RGT, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores da CLT do TGL de Sines, conforme definição do artigo 1.º

##### **Artigo 4.º**

###### **Competência da RGT**

Compete à RGT:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Destituir a CT a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos na lei e nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT, ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

##### **Artigo 5.º**

###### **Convocação da RGT**

A RGT pode ser convocada:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores, em requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos, subscrito por todos os proponentes;

c) A RGT acontecerá em local a designar na altura da convocatória;

d) Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao dirigente máximo da CLT do TGL de Sines.

##### **Artigo 6.º**

###### **Prazos para a convocatória**

A RGT será convocada com a antecedência de 15 dias por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação.

##### **Artigo 7.º**

###### **Reuniões gerais de trabalhadores**

1 — A RGT reúne ordinariamente uma vez por ano, com data a decidir pela CT, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT, além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2 — A RGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos do artigo 5.º

##### **Artigo 8.º**

###### **Reunião de emergência**

1 — A RGT reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estas reuniões são feitas com a antecedência possível, no mínimo de 24 horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente da RGT bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento da RGT

1 — A RGT reúne com a presença de, pelo menos, metade do total dos trabalhadores existentes à data da convocação. Se este mínimo não estiver presente à hora indicada, a RGT reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Para a destituição da CT, ou de algum dos seus membros, exige-se a presença de pelo menos metade dos trabalhadores e uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em RGT

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, à excepção do disposto no número seguinte.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a destituição da CT, a aprovação e alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

4 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento integrado nos presentes estatutos.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em RGT

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em RGT as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;
- c) Resoluções de interesse colectivo.

2 — A CT ou a RGT podem submeter a discussão prévia qualquer projecto de deliberação, desde que mencionadas na convocatória.

#### Artigo 12.º

##### Comissão de Trabalhadores

Natureza da CT:

1) A CT é um 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 n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos;

2) Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Início de actividade da CT

A CT só pode iniciar a sua actividade depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 14.º

##### Direitos da CT

São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nos respectivos órgãos ou serviços;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho.

#### Artigo 15.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A actividade da CT deve ser sempre exercida em colaboração com os sindicatos representativos dos trabalhadores da CLT do TGL de Sines e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais.

#### Artigo 16.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e competências, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir dos órgãos de direcção da CLT, S. A., o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

#### Artigo 17.º

##### Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da CLT do TGL de Sines.

## Artigo 18.º

### Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da CLT do TGL de Sines 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 direcção da CLT, S. A., e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria da actividade da CLT do TGL de Sines;
- d) Apresentar aos órgãos competentes sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de direcção da CLT, S. A., os legítimos interesses dos trabalhadores.

### Direitos em geral

## Artigo 19.º

### Reuniões com o dirigente máximo da CLT do TGL de Sines

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o dirigente da CLT do TGL de Sines para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada quatro meses.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, que deve ser assinada por todos os presentes.

3 — Sem prejuízo do disposto dos números anteriores a CT poderá solicitar reuniões com o dirigente máximo da CLT, S. A.

## Artigo 20.º

### Direito à informação

1 — Nos termos do artigo 424.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, disposto, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao dirigente máximo da CLT do TGL de Sines.

3 — Nos termos da lei, o dirigente máximo da CLT do TGL de Sines deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, o qual poderá ser alargado até ao máximo de 15 se a complexidade da matéria assim o justificar.

## Artigo 21.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos dos órgãos de direcção da CLT do TGL de Sines:

- a) Modificação dos critérios de classificação profissional de promoções dos trabalhadores;
- b) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho.

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 nos termos do n.º 1 do artigo 19.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

4 — Decorrido o prazo referido no n.º 2, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

## Artigo 22.º

### Prestação de informações

1 — Os membros da CT devem requerer, por escrito, ao dirigente máximo da CLT do TGL de Sines os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

2 — As informações são-lhe prestadas, por escrito, no prazo de 8 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 15 dias.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à recepção de informações nas reuniões previstas no artigo 19.º

Garantias e condições para o exercício da actividade da CT

## Artigo 23.º

### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

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 24.º

### Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões gerais 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 máximo de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao

trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeito do número anterior, a CT é obrigada a comunicar a realização das reuniões ao dirigente máximo da CLT do TGL de Sines, com a antecedência mínima de 48 horas.

#### Artigo 25.º

##### **Ação da Comissão e subcomissões de trabalhadores no local de trabalho**

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 26.º

##### **Direito de afixação e distribuição de documentos**

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pelos órgãos de direcção da CLT do TGL de Sines.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário laboral.

#### Artigo 27.º

##### **Direito a instalações adequadas**

A CT tem o direito a instalações adequadas, nas instalações da CLT do TGL de Sines, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 28.º

##### **Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter da CLT do TGL de Sines os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 29.º

##### **Faltas dos representantes de trabalhadores**

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da CLT do TGL de Sines que sejam membros da CT no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 30.º

##### **Autonomia e independência da CT**

1 — A CT é independente de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido a qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 31.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 se filiar ou não numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;

b) Despedir, mudar de local de trabalho ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador devido ao exercício dos seus direitos relativos à participação em estrutura de participação colectiva ou pela sua filiação ou não filiação sindical.

##### **Protecção especial dos representantes dos trabalhadores**

#### Artigo 32.º

##### **Crédito de horas**

1 — Para o exercício da sua actividade, os membros da CT beneficiam de crédito de 25 horas mensais, respectivamente, nos termos previstos no artigo 422.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo.

3 — Sempre que pretendam referir direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o órgão ou serviço da CLT do TGL de Sines, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

#### Artigo 33.º

##### **Faltas**

1 — As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia de ausência.

3 — A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Artigo 34.º

##### **Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento**

1 — De acordo com o artigo 410.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a suspensão preventiva do trabalhador eleito para a CT não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2 — No caso de o trabalhador despedido ser membro da CT, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão da eficácia do acto de despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa ou do motivo justificativo invocados.

3 — As acções administrativas que tenham por objecto litígios relativos ao despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.

4 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não havendo justa causa ou motivo justificativo, o trabalhador despedido tem direito a optar entre a reintegração no órgão ou serviço e uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 3 do artigo 392.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e nunca inferior à remuneração base correspondente a seis meses.

5 — No caso de despedimento decidido em procedimento disciplinar, a indemnização em substituição da reintegração a que se refere o número anterior é calculada nos termos do artigo 391.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### Artigo 35.º

#### Protecção em caso de mudança de local de trabalho

1 — Os trabalhadores eleitos para a CT, bem como na situação de candidatos e até dois anos após o fim do respectivo mandato, não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da estrutura a que pertencem.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a mudança de local de trabalho resultar da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todos os seus trabalhadores.

### Artigo 36.º

#### Personalidade e capacidade jurídica

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.

#### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 37.º

#### Sede da CT

A sede da CT localiza-se nas instalações da CLT do TGL de Sines.

### Artigo 38.º

#### Composição da CT

1 — A CT é composta por dois elementos, conforme a alínea a) do n.º 1 do artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se em RGT, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º dos estatutos da CT.

3 — Se a substituição for global, a RGT elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 39.º

#### Duração do mandato da CT

O mandato da CT é de quatro anos contados a partir da data da posse, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

### Artigo 40.º

#### Perda de mandato da CT

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 n.º 2 do artigo 38.º

### Artigo 41.º

#### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

### Artigo 42.º

#### Mesa da CT

Após a entrada em exercício, a CT procede, na sua primeira reunião, à escolha, por voto directo, de um coordenador, um secretário e respectivo substituto.

### Artigo 43.º

#### Funcionamento da CT

1 — Compete ao coordenador:

- a) Representar a CT;
- b) Promover, pelo menos, uma reunião de dois em dois meses da CT;
- c) Promover, pelo menos, uma reunião em cada quatro meses, com o dirigente máximo da CLT do TGL de Sines;
- d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde devem constar a ordem de trabalhos e o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
- e) Elaborar e divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, a acta das reuniões da CT, depois de aprovada;
- f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do colectivo ou a entidades estranhas ao colectivo.

2 — Compete aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
- c) Servir de escrutinadores no caso de votações;
- d) Redigir as actas da CT.

## Artigo 44.º

### Obrigação da CT perante terceiros

São exigidas duas assinaturas nas obrigações assumidas perante terceiros, a do coordenador e a de um secretário, por delegação da CT.

### Disposições finais

## Artigo 45.º

### Alteração dos estatutos

À alteração destes estatutos é aplicável o disposto no artigo 20.º do regulamento eleitoral para a eleição da CT da CLT do TGL de Sines, com as necessárias adaptações.

## Artigo 46.º

### Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos devem ser submetidos à legislação em vigor.

## ANEXO I

### Regulamento eleitoral para a eleição da CT da CLT do TGL de Sines

## Artigo 1.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores que prestem a sua actividade na CLT do TGL de Sines, adiante designada por CLT Sines.

## Artigo 2.º

### Princípios gerais sobre o voto

O voto é directo e secreto, segundo o princípio de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 3.º

### Composição da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por um representante dos proponentes de projectos de estatutos e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a assembleia constituinte, podendo ainda ser integradas por um delegado de cada uma das listas concorrentes à CT.

2 — Os elementos da CE não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao acto eleitoral.

## Artigo 4.º

### Competência da CE

1 — Compete à CE:

- a) Convocar e publicitar o acto eleitoral;
- b) Solicitar o caderno eleitoral ao dirigente máximo da CLT Sines, com o envio de uma cópia da respectiva convocatória;
- c) Divulgar o caderno eleitoral;
- d) Aceitar ou rejeitar as listas candidatas;
- e) Divulgar as listas aceites;

f) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e sua distribuição pelas mesas;

g) Proceder ao apuramento global da votação, lavrar e publicitar a respectiva acta;

h) Providenciar o registo e publicação referidos no artigo 438.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — A CE cessará funções após a conclusão do processo eleitoral.

## Artigo 5.º

### Caderno eleitoral

1 — A CLT Sines deve entregar o caderno eleitoral à CE, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da CLT Sines à data da convocação da votação, agrupados por unidades e serviços de acordo com a solicitação da CE.

## Artigo 6.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE ou, excepcionalmente, por 20 % dos trabalhadores da CLT Sines, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada pela CE nos locais próprios para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — A CE remete uma cópia da convocatória ao dirigente máximo da CLT Sines, na mesma data em que for tornada pública, preferencialmente por *e-mail* ou por meio de carta registada com aviso de recepção.

## Artigo 7.º

### Candidaturas

1 — Só podem concorrer à CT as listas que sejam subscreitas por 20 % dos trabalhadores da CLT Sines, inscritos nos cadernos eleitorais.

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 antes da data marcada para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos representantes 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 o 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 a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

## Artigo 9.º

### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 6.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

## Artigo 10.º

### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

## Artigo 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 CLT Sines.

2 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes da abertura e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento em horário normal da CLT Sines.

4 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tal indispensável.

5 — Aos trabalhadores que por motivos laborais não possam abandonar o seu local de trabalho durante o horário do acto eleitoral, será o voto recolhido no local de trabalho.

## Artigo 12.º

### Secções de voto

Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais, que dirigem a respectiva secção, ficando, para este efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

## Artigo 13.º

### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, nos casos em que os existam.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A CE assegura o fornecimento dos boletins de voto às mesas na quantidade necessária e suficiente de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

## Artigo 14.º

### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, fechando-a em seguida e procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — Os elementos da mesa votam em último lugar se o afluxo de votantes assim o exigir.

## Artigo 15.º

### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

## Artigo 16.º

### Acta

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.

2 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros das mesas, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

## Artigo 17.º

### Apuramento global

1 — O apuramento global da votação da constituição da CT é feito pela CE.

2 — De tudo o que se passar no apuramento global é lavrada acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da CE, é por eles assinada no final e rubricada.

## Artigo 18.º

### Deliberação da constituição

A deliberação de constituir a CT deve ser aprovada por maioria simples dos votantes.

## Artigo 19.º

### Divulgação do resultado da votação

A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, proceder a ampla divulgação dos resultados da votação e comunicá-los ao dirigente máximo da CLT Sines.

## Artigo 20.º

### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da CLT Sines.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a presença de, pelo menos, metade dos trabalhadores e uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da CLT Sines.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos da lei, 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 RGT.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Registados em 2 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 108, a fl. 152 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### CLT — Companhia Logística de Terminais Marítimos, S. A.

Eleição em 4 de Novembro de 2010 para o mandato de quatro anos.

Filipe Alves Pestana Bastos, bilhete de identidade n.º 11766385.

José Paulo dos Santos Messias Feliciano, bilhete de identidade n.º 8437043.

Registado em 2 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 109, a fl. 152 do livro n.º 1.

### GDL/LISBOAGÁS — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A.

Eleição em 2 e 3 de Dezembro de 2010 para o mandato de dois anos:

Efectivos:

N.º 300100, Adolfo António Troncão Zambujo.

N.º 100700, Adelino Lopes Tomás.

N.º 301300, Carlos Manuel Galvão Oliveira.

N.º 1000241, Elita Maria Marques Barreto.

N.º 151600, José Miguel Antunes Dias.

Suplentes:

N.º 171500, Paulo José Martins da Cruz.

N.º 155300, Luis Filipe Duarte Gomes.

N.º 1000230, Cláudia Isabel Matos Serrano Rodrigues.

N.º 110900, António Manuel Lopes Loureiro Carvalho.

Registado em 16 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 115, a fl. 153 do livro n.º 1.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **FUTRIFER — Indústrias Ferroviárias, S. 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 pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 7 de Dezembro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FUTRIFER — Indústrias Ferroviárias, S. A.:

«Pelo presente, comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup> que no dia 11 de Março de 2011 se realizará na empresa FUTRIFER — Indústrias Ferroviárias, S. A., sediada no Edifício COOPALI, Rua de José Afonso, 4-C, 1.º, espaço H, 1600-130 Lisboa, e com fábrica na Rua de Eduardo Duarte Ferreira, 105, 2205-697 Tramagal, o acto eleitoral com vista à eleição do representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto na secção II do capítulo IV da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.»

(Seguem-se as assinaturas de 25 trabalhadores.)

### **REFRIGE, S. 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 pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 10 de Dezembro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa REFRIGE, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, comunica-se a VV. Ex.<sup>as</sup> a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa REFRIGE, S. A., sita na Quinta da Salmoura, Cabanas, 2951-502 Palmela, no dia 23 de Fevereiro de 2011, no horário compreendido entre as 12 e as 14 horas, junto ao refeitório.»

