



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras	2004
— CCT entre a ANF — Associação Nacional das Farmácias e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos — Alteração salarial	2007
— AE entre a CHARLINE — Transportes, Sociedade Unipessoal, L. ^{da} , e o SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas — Revisão global	2008
— AE entre o CFPSA — Centro de Formação para o Sector Alimentar e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global	2022
— AE entre a PARMALAT Portugal — Produtos Alimentares, L. ^{da} , e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Alteração salarial e outra	2047
— AE entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	2049
— AE entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	2051
— AE entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e o STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outros — Alteração salarial e outras	2052
— AE entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais e outros — Alteração salarial e outras	2059

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines — SINPORSINES — Alteração 2066
- SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal — Alteração 2067

II — Direcção:

- Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte — Eleição da direcção nos dias 14, 15, 16, 17, 18 e 19 de Abril de 2008 para o biênio de 2008-2010 2067
- Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante — SINCOMAR — Eleição em 15 de Maio de 2008 para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2011) 2068
- Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Eleição da direcção realizada em 21 de Maio de 2008 para o quadriénio de 2008-2012 2068
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul — Eleição realizada em 19 e 20 de Maio de 2008 para o quadriénio de 2008-2010 2069
- Sindicato dos Professores do Norte — Eleição em 13 de Maio de 2008 para o triénio de 2008-2011 2070
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo — Eleição para o biênio de 2008-2010 2077

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- Associação de Micro e Pequenos Empresários da Região de Lisboa e Vale do Tejo — AMPERL — Cancelamento 2077
- APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes — Rectificação 2077

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

- A-VISION — Prestação de Serviços à Indústria Automóvel, Unipessoal, L.^{da} 2078

II — Eleições:

- Comissão de Trabalhadores da PARACELSIA — Indústria Farmacêutica, S. A. — Eleição em 12 de Maio de 2008 para o mandato de dois anos 2087
- Comissão de Trabalhadores da SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A. — Eleição em 15 de Maio de 2008 para o mandato de dois anos 2087
- Comissão de Trabalhadores da A-VISION — Prestação de Serviços à Indústria Automóvel, Unipessoal, L.^{da} — Eleição em 27 de Março de 2008 para o mandato de três anos 2088

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

- AUTOEUROPA, Automóveis, L.^{da} 2088

II — Eleição de Representantes:

- COVIPOR — Companhia Vidreira do Porto, Unipessoal, L.^{da} — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 14 de Maio de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2008. 2089
- Triunfo Internacional, Sociedade de Têxteis e Confecção, L.^{da} — Eleição em 14 de Maio de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2008. 2089
- Marope Lisboa — Hotéis de Portugal, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 15 e 16 de Abril de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Março de 2008 2089
- Companhia Nacional de Fiação e Tecidos de Torres Novas — Eleição realizada em 20 de Maio de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2008 2090

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

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.

Cláusula preambular

O presente CCT actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2005, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 15 de Julho 2007.

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas associadas da ACIP que desenvolvam a sua actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações

«padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem terminais de cozedura, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste contrato, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 1500 empresas e 8570 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Área

1 — O presente contrato aplica-se nos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Aveiro (excepto nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Viseu (excepto nos concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto no concelho de Vila Nova de Foz Côa) e Leiria (excepto nos concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e no concelho de Ourém (distrito de Santarém).

2 — Aplica-se, porém, aos sócios dos outorgantes, em todo o território nacional, incluindo os concelhos excepcionados no número anterior, sendo que, neste caso, a ACIP

obriga-se a comunicar à FESAHT, a partir da entrada em vigor deste CCT, a admissão de novos associados.

3 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão.

Cláusula 3.^a

Vigência

3 — As tabelas salariais constantes do anexo IV, tal como as cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

Clausula 15.^a

Acesso

6 — No sector de vendas, os acessos obedecem ao seguinte:

d) Os expedidores de 2.^a serão promovidos a expedidores de 1.^a ao fim de completarem dois anos na categoria;

Cláusula 27.^a

Turnos

3 — Haverá lugar a um subsídio mensal de turno, no valor de 30 % da retribuição mínima mensal pecuniária de base, no caso de existirem três turnos rotativos em laboração ininterrupta, mesmo com um dia ou dias de paragem para descanso semanal.

Cláusula 28.^a

Retribuições mínimas

6 — Os trabalhadores controladores de caixa têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €21.

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de €4,06 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas mensais pecuniárias de base

(1 de Janeiro a 31 de Dezembro 2008)

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Horário normal	Horário especial
XIII	Mestre pasteleiro	788	945,60

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Horário normal	Horário especial
XII	Chefe de compras/ecónomo Cozinheiro de 1. ^a Director de qualidade Pasteleiro de 1. ^a	707	848,40
XI	Cozinheiro de 2. ^a Pasteleiro de 2. ^a	605	726
X	Encarregado de fabrico Empregado de balcão encarregado	535	642
IX	Cozinheiro de 3. ^a Despenseiro Pasteleiro de 3. ^a	527	632,40
VIII	Empregado de balcão principal Encarregado de expedição Panificador principal Técnico de auto controlo	510	612
VII	Amassador Chefe de geladaria Forno Motorista-vendedor-distribuidor Oficial de 1. ^a (apoio e manutenção)	500	600
VI	Aspirante a cozinheiro do 3. ^o ano Aspirante a pasteleiro do 3. ^o ano Oficial de 2. ^a (apoio e manutenção) Panificador de 1. ^a	473	567,60
V	Aspirante a cozinheiro do 2. ^o ano Aspirante a pasteleiro do 2. ^o ano Controlador de caixa Empregado de balcão de 1. ^a Empregado de mesa de 1. ^a Expedidor de 1. ^a Panificador de 2. ^a	460	552
IV	Aspirante a cozinheiro do 1. ^o ano Aspirante a panificador Aspirante a pasteleiro do 1. ^o ano Auxiliar de fabrico Copeiro Distribuidor Empregado de balcão de 2. ^a Empregado de mesa de 2. ^a Empregado de geladaria Expedidor de 2. ^a Operador de máquinas de empacotar Praticante do 2. ^o ano (apoio e manutenção)	450	540
III	Empregado de balcão auxiliar do 2. ^o ano Empregado de limpeza	430	516
II	Empregado de balcão auxiliar do 1. ^o ano Praticante do 1. ^o ano (apoio e manutenção)	4226	511,20
I	Aprendiz	341	409,20

ANEXO V**Níveis de qualificação****1 — Quadros superiores:**

Director de qualidade.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de geladaria;
 Empregado de balcão encarregado;
 Encarregado de expedição;
 Encarregado de fabrico;
 Mestre pasteleiro.

4 — Profissionais altamente qualificados:**4.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Chefe de compras/ecónomo.

4.2 — Produção:

Técnico de autocontrolo.

5 — Profissionais qualificados:**5.2 — Comércio:**

Controlador de caixa;
 Despenseiro;
 Empregado de balcão principal;
 Motorista-vendedor-distribuidor.

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;
 Amassador;
 Bate-chapas (chapeiro);
 Canalizador (picheiro);
 Carpinteiro (de limpos ou de banco);
 Cozinheiro;
 Forneiro;
 Mecânico de automóveis;
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;
 Oficial electricista;
 Panificador;
 Panificador principal;
 Pasteleiro;
 Pedreiro ou trolha;
 Pintor;
 Serralheiro civil;
 Serralheira mecânico.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):**6.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Distribuidor;
 Empregado de balcão;
 Empregado de balcão auxiliar;
 Empregado de geladaria;
 Empregado de mesa.

6.2 — Produção:

Empacotado;
 Expedidor;
 Operador de máquinas de empacotar.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):**7.2 — Produção:**

Auxiliar de fabrico;
 Copeiro;
 Empregado de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;
 Aspirante a cozinheiro;
 Aspirante panificador;
 Aspirante a pasteleiro;
 Praticante.

Coimbra, 27 de Fevereiro de 2008.

Pela ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares:

Carlos Alberto dos Santos, presidente do conselho directivo.

João Fernando Almeida Seco e Costa, vice-presidente do conselho directivo.

Fernando Brito Mendes, tesoureiro do conselho directivo.

João Paulo Frade, 2.º secretário do conselho directivo.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

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

Lisboa, 3 de Junho de 2008. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — Maria Helena Tadeu Nunes Fonseca.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

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

Lisboa, 2 de Junho de 2008. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Declaração

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

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

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

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

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

Sindicato dos Profissionais das indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

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

Lisboa, 30 de Maio de 2008. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 11 de Junho de 2008, a fl. 7 do livro n.º 11, com o n.º 137/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANF — Associação Nacional das Farmácias e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos — Alteração salarial.

A ANF — Associação Nacional das Farmácias e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos acordaram as seguintes alterações ao CCT subscrito entre os mesmos outorgantes, cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, posteriormente modificado nos termos que constam do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006.

Cláusula 1.ª

Âmbito pessoal e geográfico

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga todas as entidades patronais representadas pela Associação Nacional das Farmácias que exerçam a sua actividade de farmácia no território continental e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e os farmacêuticos representados pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos.

2 — Este contrato abrange somente os farmacêuticos de oficina que trabalham por conta de outrem.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Este contrato entra em vigor, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais, e é válido por 24 meses, salvo quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, cuja vigência é de 12 meses, considerando-se sucessivamente prorrogado por iguais períodos enquanto qualquer das partes o não denunciar com a antecedência mínima de 90 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência, através de carta registada dirigida ao outro outorgante, acompanhada de uma proposta negocial.

2 — Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este contrato ser revisto total ou parcialmente por acordo entre as partes contratantes.

ANEXO I

Remunerações mínimas

1 — As remunerações mínimas a que se refere a cláusula 44.ª do CCT são as que constam da tabela seguinte:

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal (em euros)
Director técnico	1 950
Farmacêutico-adjunto	1 668,60
Farmacêutico do 3.º ano	1 534,70
Farmacêutico do 2.º ano	1 380,20
Farmacêutico do 1.º ano	1 297,80

2 — As remunerações mínimas constantes da tabela prevista no número anterior produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

Para efeitos do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, e nos termos dos artigos 552.º e 553.º do mesmo Código, a Associação Nacional das Farmácias declara que o presente CCT abrange directamente 2670

(2676 farmácias) entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos declara que o presente CCT abrange directamente 1200 trabalhadores.

Lisboa, 26 de Maio de 2008.

Pela ANF — Associação Nacional das Farmácias:

João Carlos Lombo da Silva Cordeiro, presidente da direcção.

Vítor Manuel Lopes Segurado, vice-presidente da direcção.

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

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

Sónia Alexandra Nunes Correia, vogal da direcção.

Depositado em 11 de Junho de 2008, a fl. 7 do livro n.º 11, com o n.º 136/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a CHARLINE — Transportes, Sociedade Unipessoal, L.da, e o SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa (AE), que altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006, adiante designado por AE, aplica-se a todo o território nacional, ao sector rodoviário de passageiros e abrange, por um lado, a CHARLINE — Sociedade Unipessoal, L.da, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Motoristas.

2 — O presente AE abrangerá cerca de 20 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e renovação

1 — O presente AE será publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e entrará em vigor cinco dias após a sua publicação.

2 — O período de vigência do AE é de 24 meses contados da data da presente publicação, com excepção da tabela de remunerações base mínimas e das cláusulas de expressão pecuniárias, cujo período de vigência é de 12 meses.

3 — Após o decurso do período de vigência o AE renovar-se-á automática e sucessivamente por iguais períodos, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

4 — A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — O presente AE pode ser denunciado, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao do termo de prazo de vigência previsto na cláusula anterior.

3 — As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam no mais curto prazo de tempo possível.

CAPÍTULO II

Fontes e aplicação do direito do trabalho

Cláusula 4.^a

Fontes específicas

O contrato de trabalho está sujeito, em especial, ao presente AE, assim como aos seus usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé.

CAPÍTULO III

Relações entre os outorgantes

Cláusula 5.^a

Deveres da CHARLINE perante os representantes sindicais

1 — A CHARLINE deve facilitar aos representantes sindicais o exercício da sua actividade, nomeadamente:

- a) Permitir a circulação nas instalações da CHARLINE, sem prejuízo do normal funcionamento da actividade da mesma;
- b) Disponibilizar local ou locais para afixação de documentos formativos ou informativos e não colocar obstáculos à respectiva difusão.

Cláusula 6.^a

Actividade sindical na CHARLINE

1 — A CHARLINE obriga-se a respeitar a regulamentação legal para a actividade sindical.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais.

3 — Os delegados sindicais serão democraticamente eleitos de entre os trabalhadores das profissões representadas pelo mesmo sindicato, sendo o número de delegados que ultrapasse o número legalmente previsto objecto de acordo prévio entre a CHARLINE e os sindicatos.

4 — Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

5 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação ao respectivo sindicato.

6 — As faltas dadas pelos representantes dos trabalhadores ao serviço das organizações representativas dos trabalhadores, por motivo do exercício da sua actividade, quando justificadas nos termos da lei e desde que não ultrapassem os créditos de horas nesta definidos, não prejudicam o direito ao pagamento da remuneração base diária, do complemento salarial de substituição do subsídio de agente único, do subsídio de alimentação e do prémio de qualidade de serviço e do disposto na cláusula 31.^a («Amplitude e disponibilidade de serviço»), quando aquele prémio seja devido nos termos do regulamento anexo.

7 — Quando na empresa exista mais de um dirigente ou delegado sindical, poderão os mesmos acumular os respectivos créditos, desde que na globalidade aqueles não ultrapassem o limite legalmente previsto.

Cláusula 7.^a

Quotização sindical

1 — A CHARLINE cobrará e remeterá aos sindicatos, até ao dia 15 de cada mês seguinte aquele a que respeitam, as quotizações sindicais.

2 — A CHARLINE enviará aos sindicatos os mapas devidamente preenchidos relativos à quotização.

Cláusula 8.^a

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária, composta por três representantes da CHARLINE e três do sindicato outorgante do AE.

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

3 — Os representantes podem ser substituídos pela parte que os nomeou, mediante comunicação escrita, com a antecedência de 15 dias úteis relativamente à data de produção de efeitos da substituição.

4 — Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará nas instalações da CHARLINE.

5 — A comissão paritária reunirá a solicitação de qualquer uma das partes, cabendo à parte promotora da reunião a convocação da reunião, com uma antecedência de 10 dias úteis, com a indicação do dia, hora e local e a indicação da respectiva agenda de trabalhos.

6 — Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

7 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

8 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, devem ser depositadas no Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se para todos os efeitos como integrando o AE.

9 — Cada uma das partes signatárias do presente AE indicará por escrito às restantes, nos cinco dias subsequentes à sua publicação, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes na comissão paritária.

10 — A comissão paritária deverá ter uma primeira reunião no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do AE.

CAPÍTULO IV

Relações individuais de trabalho

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados nas categorias profissionais previstas no anexo I.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental será de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores e de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que despenham funções de confiança e responsabilidade, designadamente fiscais e lugares de chefia, sem prejuízo de disposto no número seguinte.

2 — Para os motoristas, o período experimental é de 120 dias.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode, sem prejuízo do disposto no número seguinte, rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Nos casos em que o período experimental tenha durado mais de 60 dias, a parte que pretenda denunciar o contrato nos termos do número anterior, deve comunicar à outra parte tal facto, observando um aviso prévio de 7 dias.

5 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 11.^a

Contratação a termo — Admissibilidade

A admissibilidade da celebração de contratos a termo e a sua duração máxima rege-se pelo disposto na lei e no presente AE.

Cláusula 12.^a

Início da produção de efeitos do contrato a termo, em casos especiais

Caso o facto justificativo da contratação a termo seja previsível, o contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao limite máximo de 30 dias antes da sua verificação para efeitos de formação e preparação para o exercício da actividade para a qual o trabalhador é contratado.

Cláusula 13.^a

Renovação do contrato

1 — O contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo ser objecto de mais de duas renovações, nem exceder os três anos.

2 — Decorrido o período de três anos, ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número

anterior, o contrato pode ser objecto de mais uma renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

Cláusula 14.^a

Contratos sucessivos

1 — Salvo nos casos previstos na lei, a cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador impede nova admissão para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um quarto da duração do contrato, incluindo as renovações de que tenha sido objecto.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que a admissão é efectuada para o mesmo posto de trabalho quando o trabalhador for admitido para funções iguais, a desempenhar nas mesmas condições das que eram anteriormente exercidas.

CAPÍTULO V

Objecto do contrato de trabalho

Cláusula 15.^a

Exercício de funções

1 — O trabalhador deve exercer as funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — O exercício de funções ainda que acessórias da actividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

3 — No caso de as funções referidas no número anterior não serem exercidas a tempo completo, mas corresponderem a uma retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta em proporção do tempo despendido com o respectivo exercício.

Cláusula 16.^a

Reconversão profissional

1 — Os trabalhadores que não possam continuar a desempenhar as suas funções em consequência de acidente ou doença profissional e que reúnam condições para o desempenho de outra actividade poderão ser objecto de reconversão profissional.

2 — O sindicato em que o trabalhador esteja filiado será consultado antes da reclassificação.

3 — O estatuto funcional e remuneratório do trabalhador reconvertido será o correspondente à nova categoria, não podendo em caso algum ser diminuída a sua remuneração base.

Cláusula 17.^a

Exercício de cargos de estrutura

1 — Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de estrutura definidos pela CHARLINE em função das necessidades organizativas que em cada momento se verificarem na empresa.

2 — O exercício de cargos de estrutura em regime de comissão de serviço pressupõe a celebração de um acordo escrito, nos termos legais.

3 — Qualquer das partes pode pôr termo ao acordo de comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de 30 ou 60 dias, consoante o exercício de funções naquele regime tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior.

Cláusula 18.^a

Preenchimento de vagas

1 — O preenchimento de vagas far-se-á preferencialmente por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2 — Os trabalhadores que tenham exercido funções correspondentes às categorias profissionais a que se candidatam e disso possam fazer prova poderão ser dispensados dos requisitos estabelecidos quanto às habilitações literárias.

3 — Os trabalhadores, ainda que sujeitos a reconversão profissional, poderão ser dispensados das habilitações requeridas, desde que frequentem acção de formação ou provas profissionais adequadas.

Cláusula 19.^a

Deveres da CHARLINE

Constituem deveres da CHARLINE, para além daqueles que se encontram legalmente previstos, os seguintes:

a) Certificar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar-lhe a consulta individual do seu processo, sempre que este o solicite por escrito;

b) Garantir ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua actividade por conta da CHARLINE, ou por causa do exercício das suas funções, a assistência em espécie de patrocínio judicial na modalidade de advogado indicado pela empresa e a assistência pecuniária correspondente às remunerações base vencidas durante o decurso do processo-crime. A assistência referida cessa se, em sede de processo-crime, for aplicada ao trabalhador, com trânsito em julgado, pena ou medida de segurança;

c) Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objectos desaparecidos ou inutilizados nos períodos em que lhes estão confiados quando, comunicada a ocorrência a tempo de efectuar averiguações, não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade por parte do trabalhador;

d) Segurar todos os trabalhadores durante o período do trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, ficando a CHARLINE sub-rogada nos direitos do trabalhador perante terceiros, até ao montante que lhe haja pago, a qualquer título;

e) A empresa, sempre que reúna condições, deve colocar à disposição dos trabalhadores vestiários e balneários, equipados com produtos de higiene e armários individuais onde se possa guardar a roupa e demais pertences;

f) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que aplicável, nas instalações da empresa, local apropriado para tomarem as suas refeições;

g) Informar mensalmente por escrito do número de prémios de qualidade de serviço acumulados.

Cláusula 20.^a

Deveres dos trabalhadores

Constituem deveres dos trabalhadores da CHARLINE, para além dos previstos na lei e nos usos laborais adoptados pela empresa, os seguintes:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade todas as pessoas com que se relacionem no exercício das suas funções, nomeadamente o público, em geral, e os utentes do serviço de transporte, em particular;
- b) Participar aos superiores hierárquicos qualquer ocorrência anormal de serviço, mesmo que já por si solucionada;
- c) Apresentar-se ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- d) Velar pela conservação e pela utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como da respectiva documentação;
- e) Prestar, de acordo com as orientações da empresa, contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;
- f) Realizar com zelo e diligência o estipulado na descrição de funções.

Cláusula 21.^a

Formação profissional

- 1 — A CHARLINE proporcionará aos seus trabalhadores acções de formação profissional adequadas às funções que lhes sejam cometidas.
- 2 — Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas acções de formação que lhes sejam proporcionadas.
- 3 — A CHARLINE definirá os programas de formação, bem como a respectiva data de início e duração dos mesmos.
- 4 — Aos trabalhadores que frequentem acções de formação profissional, a CHARLINE proporcionará sempre que possível e mediante documento justificativo, horários compatíveis para a respectiva formação.

Cláusula 22.^a

Trabalhadores-estudantes

- 1 — O trabalhador que frequente estabelecimento de ensino oficial ou equivalente, adiante designado por trabalhador-estudante pode beneficiar de horários de trabalho que lhe permitam a frequência de aulas.
- 2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficiará, sem perda de retribuição ou de outras regalias, da dispensa de trabalho até seis horas semanais, a qual pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente.
- 3 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:
 - a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, teste ou prova de avaliação de conhecimento, mais dois dias para a respectiva prova oral, ou testes ou provas de avaliação de conhecimento, correspondendo um ao dia da realização e o outro ao dia imediatamente anterior, incluindo sábados,

domingos e feriados, não podendo em qualquer dos casos ultrapassar o limite de quatro dias por disciplina;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

4 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

5 — Para poder beneficiar do regime previsto na presente cláusula, o trabalhador-estudante deve informar a empresa da sua condição de estudante.

6 — No final de cada ano lectivo o trabalhador-estudante, para continuar a beneficiar no ano lectivo seguinte do regime previsto na presente cláusula, deve comprovar no final de cada ano lectivo, perante a empresa, o respectivo aproveitamento escolar.

7 — Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado.

8 — Além dos benefícios previstos na presente cláusula, o trabalhador-estudante goza dos demais direitos que lhe sejam concedidos pela lei.

Cláusula 23.^a

Local do trabalho

- 1 — Entende-se por «local de trabalho» aquele para onde o trabalhador foi contratado.
- 2 — Dos contratos de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do local de trabalho, podendo ser definidos outros que não distem mais de 15 km relativamente ao local inicial contratualmente acordado.
- 3 — Nos intervalos de serviço, a etapa seguinte deve iniciar-se no mesmo local em que o trabalhador terminou a etapa anterior. Quando tal não se verifique, o tempo de deslocação disponibilizado pelo trabalhador para o efeito contará como tempo de serviço efectivo e será contabilizado no seu horário de trabalho diário.

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

- 1 — O período normal de trabalho é, em termo médios, de quarenta horas por semana, distribuídas até um limite máximo de seis dias consecutivos, sem prejuízo dos períodos normais de trabalho semanal de menor duração já praticados.
- 2 — Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector praticarão o horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.
- 3 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se tempo de trabalho qualquer período afecto a condução efectiva e a qualquer outra actividade ou tarefa determinada por ordem e ao serviço da empresa.

Cláusula 25.^a

Adaptabilidade do período normal de trabalho

- 1 — O período normal de trabalho será definido em termos médios.

2 — O período normal de trabalho semanal poderá ser aumentado, em cada dia, até ao limite de nove horas e trinta minutos de tempo de trabalho, não podendo corresponder a menos de quatro horas e trinta minutos de tempo de trabalho.

3 — Para efeitos de determinação da duração média do trabalho, o período de referência é de uma semana, compreendida entre as 0 horas de segunda-feira e as 24 horas de domingo.

4 — No caso de um período de trabalho diário ter o seu início num dia e fim no dia seguinte, o tempo de trabalho será considerado na semana em que o período diário teve o seu início.

5 — As horas que, no termo dos períodos referidos no número anterior, forem superiores ao período normal de trabalho referido na cláusula 24.^a serão remuneradas como trabalho suplementar.

6 — As horas não compensadas que o trabalhador tiver prestado a menos em cada um dos períodos referidos no n.º 3 consideram-se definitivamente perdidas a seu favor.

Cláusula 26.^a

Organização do horário de trabalho dos trabalhadores do movimento

1 — O horário de trabalho diário será organizado de modo que o seu início tenha lugar quinze minutos antes do início do serviço, o qual é considerado tempo de trabalho.

2 — O horário de trabalho diário será organizado por forma a incluir quinze minutos destinados às operações de abastecimento, lavagem e limpeza do veículo e prestação de contas, o qual é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 27.^a

Tempo de intervalo

O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 28.^a

Horários de refeição

1 — É assegurado aos trabalhadores do movimento o gozo de um período de tempo para refeição antes do início da prestação de trabalho, após o seu termo, ou entre etapas, com duração mínima de uma hora, entre as 11 e as 15 horas, e para os serviços que terminem depois das 22 horas, entre as 19 horas e as 21 horas e 30 minutos.

2 — Este período é considerado como tempo de intervalo.

Cláusula 29.^a

Descanso diário

1 — O intervalo entre dois períodos de trabalho diário não pode ser inferior a onze horas.

2 — Aos trabalhadores do movimento aplica-se, de acordo com o âmbito da aplicação e os critérios definidos nos próprios instrumentos, o disposto no presente AE e demais legislação aplicável e o disposto nos Regulamentos da CEE n.ºs 3825/1985 e 561/2006 e as normas que os complementem ou substituam no futuro.

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores da área administrativa sem contacto com o público e ou que não realizem funções compreendidas no regime da mobilidade têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar correspondentes, respectivamente, em cada semana de trabalho, ao domingo e ao sábado.

2 — Os demais trabalhadores têm direito, em cada sete dias de trabalho, a um dia de descanso semanal obrigatório, o qual poderá ser rotativo, em função da natureza do serviço e das necessidades da empresa.

3 — Pelo menos uma vez, em cada cinco semanas de trabalho, o dia de descanso semanal obrigatório será gozado ao domingo.

4 — O dia de descanso semanal obrigatório será do conhecimento do trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

5 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, em todas ou em determinadas semanas do ano, poderá ser concedido aos trabalhadores um dia de descanso semanal complementar.

6 — Esta cláusula aplica-se apenas aos trabalhadores admitidos a partir da data de publicação do AE, àqueles que já estejam em regime de descanso rotativo e aos que, individualmente, manifestem, por escrito, o seu interesse em aderir ao regime aqui previsto.

Cláusula 31.^a

Amplitude e disponibilidade de serviço

1 — Sempre que o serviço diário concretamente atribuído a um trabalhador tenha uma amplitude superior a treze horas, a décima terceira hora e as horas posteriores serão sempre remuneradas de acordo com o valor da hora normal.

2 — Para efeitos da determinação da amplitude do serviço considera-se todo o período compreendido entre a hora do início e a hora do fim, de acordo com o seguinte exemplo: hora de início — 7 horas; hora de fim — 20 horas; amplitude — 13 horas.

3 — No caso de realização de serviços ocasionais, será sempre garantido pela empresa a consideração mínima de seis horas a título de tempo de trabalho.

4 — Para efeitos de definição da amplitude do serviço considera-se o tempo de trabalho, o tempo de intervalo e o tempo de disponibilidade.

Cláusula 32.^a

Trabalho prestado no estrangeiro

1 — O disposto na cláusula 30.^a não é aplicável aos trabalhadores em serviço no estrangeiro, devendo, contudo, o dia ou dias de descanso ser gozado(s) a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

2 — Para além do gozo do dia ou dias de descanso vencidos durante a prestação de trabalho no estrangeiro, os trabalhadores terão ainda direito a gozar um período correspondente a vinte e quatro horas imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

3 — O trabalho prestado pelos trabalhadores em serviço no estrangeiro em dia de descanso semanal não lhes confere o acréscimo remuneratório previsto na cláusula 47.^a, n.º 1, alínea b).

Cláusula 33.^a

Trabalho nocturno

Entende-se por trabalho nocturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas e 30 minutos de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

Cláusula 34.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo inteiro, numa situação comparável.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

Cláusula 35.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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 da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O número máximo de horas de trabalho suplementar susceptível de ser prestado por cada trabalhador será, em princípio, de duzentas horas por ano.

3 — O limite anual de trabalho suplementar aplicável aos trabalhadores a tempo parcial é de cento e cinquenta horas por ano.

4 — As trabalhadoras grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses não são obrigadas a prestar trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados e faltas

Cláusula 37.^a

Período anual de férias

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

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

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

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

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

3 — As ausências para a actividade sindical e as autorizadas pela empresa, previstas neste AE, não serão tidas em conta para efeitos do aumento de férias previsto no número anterior.

Cláusula 38.^a

Aquisição do direito a férias

O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, reportando-se ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 39.^a

Férias no ano da contratação

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

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

Cláusula 40.^a

Marcação de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2 — Na falta de acordo, cabe à empresa marcar, no período compreendido entre 1 de Março e 31 de Outubro, as férias e elaborar o respectivo mapa.

3 — No caso previsto no número anterior, aos trabalhadores será assegurado pela empresa, no período supra-referido, o gozo, em dias seguidos, de metade dos dias de férias a que têm direito.

4 — Quando, em razão da natureza do serviço e das necessidades da empresa, não possa ser assegurado no período supra-aludido o gozo do período total de férias a que os trabalhadores têm direito, será sempre assegurado o gozo naquele período de, no mínimo, 10 dias úteis.

5 — A todos os trabalhadores que gozem um período de seis ou mais dias de férias fora do período referido no n.º 2 será concedido um dia útil de férias, que acrescerá aos dias a que tenha direito, sem que tal implique acréscimo no correspondente subsídio de férias.

6 — O acréscimo previsto no número anterior será de 2 dias úteis de férias caso o trabalhador goze um período de 12 ou mais dias de férias fora do período referido no n.º 2, de 3 dias úteis de férias, caso o trabalhador goze um

período de 18 ou mais dias de férias no mesmo período e de 4 dias úteis caso o trabalhador goze 24 ou mais dias de férias no aludido período, sem que tal implique, em caso algum, acréscimo no correspondente subsídio de férias.

7 — Com a antecedência mínima de cinco dias, poderá o trabalhador solicitar o gozo de um dia de férias no dia do seu aniversário. Caso o trabalhador não respeite a antecedência de cinco dias, está o referido gozo dependente de autorização expressa da empresa.

Cláusula 41.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os que a lei estabelece, que, à data da assinatura do presente AE, são os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, são também observados, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador foi contratado.

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador os feriados de Sexta-Feira Santa, terça-feira de Carnaval e feriado municipal podem ser gozados noutro dia.

Cláusula 42.^a

Faltas justificadas

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — As faltas devem ser comunicadas, com a maior antecedência possível, de forma a evitar perturbações de serviço.

3 — As faltas deverão ser classificadas no acto da comunicação ou nos oito dias posteriores, podendo o trabalhador, no prazo de cinco dias, apresentar reclamação escrita daquela classificação nos serviços de pessoal, sendo a mesma objecto de decisão por parte dos órgãos competentes da empresa.

4 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento, durante cinco dias consecutivos, do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta e por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

c) As motivadas por falecimento, durante dois dias consecutivos, de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau;

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

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

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

g) As ausências, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As dadas, por 5 dias, no gozo de licença de paternidade e por 15 dias no gozo de licença parental;

l) As dadas, três dias por mês, para o exercício de funções em serviço de bombeiro;

m) As dadas, pelo período de um dia, para dádvas de sangue.

5 — Os períodos de faltas indicados nas alíneas b) e c) são contados por dias completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço, sem perda de remuneração, só se iniciando a contagem no dia seguinte. Se o funeral não se realizar em tempo normal, será concedido ao trabalhador mais um dia para assistir àquele acto, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respectiva prova.

6 — Sem prejuízo de todas as disposições legais que disponham em sentido contrário, as faltas tipificadas nesta cláusula não implicam perda de retribuição.

Cláusula 43.^a

Prova da falta justificada

1 — A empresa pode, nos cinco dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação da situação de doença prevista na alínea e) do n.º 4 da cláusula anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A apresentação à empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 44.^a

Retribuição

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

2 — As remunerações base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I.

3 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes a um mês.

Cláusula 45.^a

Valor da remuneração horária

1 — A remuneração horária é calculada da forma seguinte:

Remuneração horária = [(remuneração base mensal + complemento salarial de substituição de subsídio de agente único) × 12] / Período normal semanal de trabalho × 52

2 — A fórmula prevista do número anterior é aplicável ao cálculo do trabalho suplementar, do trabalho nocturno e do prémio de serviço ocasional.

Cláusula 46.^a

Remuneração por trabalho nocturno

A prestação de trabalho nocturno é remunerada com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração horária do trabalhador, calculada segundo a fórmula constante da cláusula 45.^a do presente AE.

Cláusula 47.^a

Remuneração por trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos, calculados sobre o valor da remuneração horária segundo a fórmula constante da cláusula 45.^a do presente AE:

- a) 63 % por cada hora ou fracção efectivamente trabalhada;
- b) 100 % da retribuição, nos dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

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

3 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

4 — No caso de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 48.^a

Complemento salarial de substituição de subsídio de agente único

1 — A todos os trabalhadores que exerçam as funções de motorista, independentemente da natureza do serviço a que estejam afectos, será atribuído um complemento salarial de substituição de subsídio de agente único.

2 — O complemento salarial de substituição de subsídio de agente único referido no número anterior tem o valor fixo mensal constante do anexo I.

3 — O complemento salarial de substituição de subsídio de agente único será pago em todos os meses em que haja prestação de trabalho, bem como com a retribuição de férias e com os subsídios de férias e de Natal e será objecto de desconto nas mesmas situações em que se verifica o desconto da retribuição base.

4 — Este complemento salarial de substituição destina-se a substituir o subsídio de agente único, pelo que só será aplicado enquanto e se não houver lugar ao pagamento deste subsídio, quer por via do presente AE, quer de outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 — No caso de o complemento salarial de substituição do subsídio de agente único deixar de se aplicar nos termos do disposto no número anterior, deixará o mesmo de ser considerado para os efeitos previstos no n.º 1 da cláusula 45.^a

Cláusula 49.^a

Subsídio de refeição e subsídio de pequeno-almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição por cada dia em que hajam prestado trabalho, no montante previsto no anexo I do presente AE.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio de refeição nos dias em que o período de falta ou ausência seja igual ou superior a três horas.

3 — Todo o trabalhador que entre ao serviço até às 11 horas da manhã ou até às 19 horas e cujo trabalho se prolongue, respectivamente, para além das 21 ou 5 horas tem direito a uma segunda refeição de valor igual ao subsídio em vigor. Se não for apresentada factura, esta segunda refeição estará sujeita ao pagamento de segurança social e IRS.

4 — O subsídio de pequeno-almoço é sempre pago ao trabalhador quando este inicie o serviço antes das 6 horas da manhã.

5 — Os trabalhadores que prestem actividade a tempo parcial ou trabalho suplementar têm direito a um subsídio de refeição proporcional às horas trabalhadas, relativamente ao montante previsto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 50.^a

Remuneração de férias e subsídio de férias

1 — No período de férias o trabalhador receberá uma retribuição não inferior à que receberia se estivesse ao serviço e um subsídio de férias de montante igual a essa retribuição.

2 — Quando o período de férias for inferior ao previsto no n.º 1 da cláusula 37.^a, o trabalhador terá direito a um subsídio de férias proporcional à remuneração daquele período.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a receber, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de montante igual à retribuição mensal.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho.

3 — Nas situações de suspensão de contrato de trabalho, a empresa adiantará, no momento do seu vencimento, o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da segurança social. O trabalhador tem 30 dias após receber o vale da segurança social para devolver o valor adiantado pela empresa. Caso não o faça nos 90 dias subsequentes ao pagamento feito pela segurança social, a empresa pode fazer a retenção mensal da verba em falta, num máximo de 33 % da remuneração mensal líquida.

Cláusula 52.^a

Prémios

Os trabalhadores terão direito aos prémios previstos nas cláusulas seguintes e àqueles que, em cada momento, vigorarem na empresa, nos termos e nas condições estabelecidas nos respectivos regulamentos.

Cláusula 53.^a

Prémio de serviço ocasional

1 — A todos os trabalhadores que executem trabalho em regime de serviço ocasional é atribuído um prémio correspondente a 22,5 % sobre a remuneração horária do trabalhador, por cada hora ou fracção de desempenho prestada naquela qualidade, calculado segundo a fórmula constante da cláusula 45.^a do presente AE.

2 — Este prémio está directamente relacionado com o serviço ocasional, sendo, por isso, atribuído somente nos serviços efectivamente trabalhados naquela qualidade, estando portanto excluído o seu pagamento nos meses de férias e nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 54.^a

Prémio de qualidade de serviço

1 — Por cada dia efectivo de trabalho prestado, os trabalhadores têm direito a título de prémio de qualidade de serviço a um valor no montante previsto no anexo I do presente AE.

2 — Este prémio está directamente relacionado com o desempenho, qualidade de trabalho, assiduidade e pontualidade, sendo atribuído somente nos dias efectivamente trabalhados, estando portanto excluído o seu pagamento nos meses de férias e nos subsídios de férias e de Natal.

3 — O prémio será pago no mês seguinte ao da sua atribuição e sujeito aos descontos legais

4 — Terão direito ao prémio os trabalhadores que preencham as condições previstas no anexo III do presente AE.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 55.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar nos termos da lei, nomeadamente, por:

- a) Acordo entre as partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por parte do trabalhador;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 56.^a

Devolução de bens

1 — O trabalhador, no acto de cessação do contrato de trabalho, entregará à empresa o cartão de identidade de empregado, os passes familiares, os fardamentos e outros bens de que o trabalhador seja depositário.

2 — Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, a empresa poderá compensar o valor dos bens não devolvidos com as importâncias de que o trabalhador seja credor.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 57.^a

Higiene e segurança

1 — A CHARLINE obriga-se a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — A CHARLINE garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

3 — Os trabalhadores que, por razões das funções que lhe estão atribuídas, estejam sujeitos a intempéries ou ao perigo de intoxicação deverão estar convenientemente protegidos, pelo que a empresa se obriga a tomar todas as medidas preventivas aconselháveis e a fornecer equipamentos de protecção individual adequados, que, se assim for determinado pela empresa, ficarão à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 58.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Caso a incapacidade parcial permanente para o trabalho não prejudique o normal desempenho das funções por parte do trabalhador, à retribuição acrescerá o montante indemnizatório judicialmente fixado.

2 — Caso a incapacidade parcial permanente prejudique o normal desempenho das funções e determine a reclassificação profissional do trabalhador, será a este atribuída a correspondente retribuição.

3 — A empresa poderá, no caso da situação prevista no n.º 2 da presente cláusula, atribuir ao trabalhador incapacitado um complemento pecuniário calculado em função da indemnização judicialmente fixada e da nova retribuição, por forma a garantir àquele um montante igual ao da retribuição auferida à data do acidente de trabalho.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 59.^a

Transportes

1 — Todos os trabalhadores têm direito a transporte gratuito nas carreiras de serviço público da empresa, bem

como nas pertencentes ao grupo TRANSDEV — Transportes Rodoviários Portugueses que actuem na sua área de exploração.

2 — É ainda facultado transporte do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso) ao cônjuge e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos ou com direito ao abono de família e ainda aos deficientes. Os familiares abrangidos terão de fazer prova, durante o mês de Setembro de cada ano, do seu local de trabalho ou de estudo.

3 — O direito referido no número anterior aplica-se a todos os trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade e poderá ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detectadas e provadas que sejam — em processo de averiguação — quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

Cláusula 60.^a

Apoio por apreensão da licença de condução

A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, e desde que provado que não haja comportamento doloso ou negligente por parte do trabalhador, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

Cláusula 61.^a

Assistência na doença

1 — Em caso de doença, a empresa garante aos seus trabalhadores o pagamento de um complemento de doença, que resulta da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e do subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 22 dias de calendário por ano, seguidos ou interpolados.

2 — O complemento de doença é atribuído a todos os trabalhadores relativamente aos quais se verifique o prazo de garantia definido, em cada momento, pelo regime jurídico da segurança social.

Cláusula 62.^a

Assistência por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

2 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará no sentido da reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 63.^a

Ocorrências durante as deslocações

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço, e for vítima de acidente de

trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a expensas da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no País;

c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família, desde que seja em Portugal continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à expensas da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 64.^a

Maior favorabilidade global

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas globalmente mais favoráveis que as actualmente em vigor previstas em instrumentos de regulamentação de trabalho e regulamentos internos.

ANEXO I

Remunerações base mínimas e outras prestações pecuniárias

1 — Para efeitos do disposto na cláusula 44.^a, é acordada a seguinte tabela de retribuições base mínimas, a qual é constituída por quatro níveis salariais:

Escalões	Categoria	Valor (euros)
Nível 1	Motorista S. P.	622,50
Nível 2	Motorista S. P.	647,50
Nível 3	Motorista S. P.	672,50
Nível 4	Motorista S. P.	697,50

2 — Na data de admissão de todos os trabalhadores ser-lhes-á atribuída a retribuição base mínima correspondente ao N1.

3 — A passagem de cada um dos trabalhadores do escalão em que está integrado para o escalão imediatamente seguinte está, directamente e exclusivamente, dependente da obtenção do seguinte número de prémios de qualidade e

serviço, nos termos e de acordo com as condições referidas neste AE e no regulamento anexo que faz parte integrante do mesmo:

De N1 para N2 — 850 prémios de qualidade e serviço;

De N2 para N3 — 900 prémios de qualidade e serviço;

De N3 para N4 — 950 prémios de qualidade e serviço.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, o período de referência é de seis anos.

5 — Caso, no período de referência, um trabalhador não obtenha o número de prémios de qualidade e serviço de que está dependente a passagem para o escalão imediatamente seguinte, deixarão de ser considerados, para efeitos do disposto no n.º 2, o número de prémios obtido no primeiro daqueles anos e, assim, sucessivamente, por forma a que a aferição do número de prémios de qualidade e serviço se reporte sempre aos últimos seis anos de exercício da actividade.

6 — Os prémios de qualidade e serviço atribuídos aos trabalhadores ao serviço da empresa na data da entrada em vigor do presente AE serão considerados para efeitos do disposto nos números anteriores.

2 — Complemento salarial de substituição de subsídio de agente único (cláusula 48.^a) — o valor do complemento salarial de substituição do subsídio de agente único referido no n.º 2 da cláusula 48.^a é de €94.

3 — Subsídio de refeição (cláusula 49.^a) — o valor do subsídio de refeição diário referido no n.º 1 da cláusula 49.^a é de €6,17, actualizável, na falta de acordo, nos termos determinados para a função pública, não havendo lugar à aplicação retroactiva de tal actualização.

4 — Prémio de qualidade de serviço (cláusula 54.^a) — o valor do prémio referido no n.º 1 da cláusula 54.^a é de €4.

5 — Ajudas de custo:

I — Ajuda de custo em território nacional — €45,54.
Engloba:

Pequeno-almoço — €1,61;
Almoço e jantar cada — €6,17;
Dormida — €31,54.

Sempre que o trabalhador o requisiar, serão adiantados os montantes relativos a ajudas de custo €35 por dia, bem como de outros que necessite para fazer face a despesas previsíveis, as quais serão regularizadas, após o seu regresso.

II — Ajuda de custo no estrangeiro — €75,38.
Engloba:

Pequeno-almoço — €2,59;
Almoço e jantar cada — €15,12;
Dormida — €42,55.

Sempre que o trabalhador o requisiar, serão adiantados os montantes relativos a ajudas de custo €60 por dia, bem como de outros que necessite para fazer face a despesas previsíveis, as quais serão regularizadas, após o seu regresso.

III — Valor do quilómetro em viatura própria — €0,39.

Os valores referidos nos n.ºs I, II e III serão, na falta de acordo, actualizados nos termos determinados para a função pública, não havendo lugar à aplicação retroactiva de tal actualização.

ANEXO II

Categorias profissionais

Descritivo funcional

Motorista de serviço público

a) Ter à sua responsabilidade a condução de veículos automóveis pesados de passageiros.

b) Zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder, com execução, à verificação directa e manutenção dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos da viatura.

c) Tomar, em caso de avaria ou acidente, todas as providências adequadas e recolher todos os elementos necessários para a correcta apreciação pelas entidades competentes dos sinistros que envolvam a viatura conduzida.

d) Efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos.

e) Carregar e descarregar a bagagem dos passageiros nos autocarros.

f) Prestar assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações quanto aos percursos, horários e ligações.

g) Proceder à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou em qualquer dependência da empresa.

h) Prestar periodicamente contas das cobranças a que procedeu.

i) Ter à sua responsabilidade o manual de documentos da empresa (documentos legais associados à prestação de serviços de transporte).

ANEXO III

Prémio de qualidade de serviço (PQS)

1 — Critérios de atribuição — o prémio de qualidade de serviço não será atribuído aos trabalhadores que:

a) Tenham tido acidente de viação que lhes seja imputável a título de comportamento doloso ou negligente;

b) Tenham tido atrasos na entrada ao serviço ou tenham provocado atrasos nos serviços, que lhes sejam imputáveis;

c) Não se apresentem devidamente fardados, caso a empresa distribua o respectivo fardamento;

d) Não cumpram as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Tenham violado as normas de prevenção e controlo de ingestão de bebidas alcoólicas;

f) Tenham sido objecto de aplicação de coima por prática de contra-ordenação estradal/laboral, que lhes seja imputável;

g) Não tenham prestado contas no período determinado pela empresa.

2 — A verificação das condições previstas nas alíneas anteriores implica a perda do prémio na seguinte medida:

a) Por cada acidente de viação, nos termos da alínea a), 10 % sobre o valor do prejuízo causado, com um limite máximo de 250 PQS;

b) Por cada atraso, nos termos da alínea b), um PQS;

c) Por cada dia que não se apresente devidamente fardado, um PQS;

d) Pela violação do disposto na alínea d), um PQS;

e) Pela violação do disposto na alínea e), 30 PQS;

f) Pela violação do disposto na alínea f), 5 PQS no caso de contra-ordenação leve, 10 PQS no caso de contra-ordenação grave, e 15 PQS no caso de contra-ordenação muito grave;

g) Pela violação do disposto na alínea g), um PQS por cada dia de atraso.

3 — A reincidência, no mesmo mês, da violação das alíneas previstas no n.º 1, implica a perda do prémio em dobro da medida prevista no n.º 2, com excepção da alínea a).

4 — Sempre que qualquer dos comportamentos previstos no n.º 1 seja objecto de processo disciplinar com aplicação de sanção, não será aplicada a perda de PQS conforme previsto nos números anteriores.

5 — Sempre que o trabalhador considerar que o PQS lhe foi indevidamente retirado, poderá, no prazo de 25 dias após o mês em que verificar o seu processamento (ou não processamento), apresentar, por escrito, junto da gerência da empresa, exposição devidamente fundamentada acompanhada, caso o entenda, de documentos.

A não apresentação de qualquer reclamação naquele prazo implica a aceitação do processamento efectuado.

A exposição supra-referida será definitivamente decidida pela administração da empresa no prazo de 30 dias a contar da data de recepção da reclamação.

ANEXO IV

Normas de prevenção e controlo de ingestão de bebidas alcoólicas

Artigo 1.º

Âmbito pessoal

1 — O presente anexo aplica-se a todos os trabalhadores da CHARLINE, qualquer que seja o seu título de vinculação.

2 — Os trabalhadores da CHARLINE ficam sujeitos às regras que lhe são impostas pela mesma através deste regulamento, sendo imperativo o seu cumprimento.

3 — A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho activo de todos, na detecção das situações existentes, na prevenção de factores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional,

e tomada de conhecimento da promoção das condições de saúde, segurança e higiene no local de trabalho.

Artigo 2.º

Princípios

Constitui dever dos trabalhadores a sujeição a testes de alcoolemia para controlo do consumo de álcool, determinados nos termos do presente regulamento.

Artigo 3.º

Meios de controlo

O controlo do consumo de álcool é feito através da realização de testes de alcoolemia, com aparelhos de medição do teor alcoólico do ar expirado, de modelos devidamente homologados.

Artigo 4.º

Sujeição dos trabalhadores ao controlo

1 — A indicação dos trabalhadores a submeter aos testes de alcoolemia será feita por sorteio informático.

2 — O programa informático a utilizar no sorteio terá em conta os sectores de actividade, os horários de trabalho e as funções exercidas pelos trabalhadores, com referência aos conteúdos funcionais das respectivas carreiras e categorias profissionais, através do estabelecimento de coeficientes diferenciados que potenciem uma probabilidade acrescida de submissão aos testes de alcoolemia dos trabalhadores que, nomeadamente, operem com viaturas, máquinas e ou equipamentos, exerçam actividades que exijam uma especial concentração intelectual, coordenação motora ou funcional, ou que sejam perigosas pela sua própria natureza ou pela natureza dos meios utilizados.

3 — Cada sorteio designará três trabalhadores efectivos.

Artigo 5.º

Excepções

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, serão, ainda, sujeitos ao teste de alcoolemia os trabalhadores que apresentem alterações no seu comportamento habitual ou sinais exteriores de estado de embriaguez, bem como aqueles que, durante o período de trabalho, tenham sido intervenientes em qualquer acidente ou incidente em serviço, sempre que a situação clínica o permita, e independentemente das consequências do mesmo.

2 — O teste será realizado no local do acidente ou incidente, com a descrição necessária, pelos elementos referidos no n.º 2 do artigo seguinte.

3 — Serão também submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que, no dia anterior, tenham efectuado o teste com resultado positivo e aqueles que o solicitem.

4 — Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool, e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia directa no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens

de que a empresa seja proprietária ou pelos quais seja responsável.

5 — Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia directa diligenciará no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia.

6 — Sempre que o trabalhador esteja sujeito a tratamento médico com medicamentos que afectem as suas capacidades físicas e mentais, deverá comunicar tal facto ao seu superior hierárquico a que pertence, de modo que este tome as providências que achar necessárias.

Artigo 6.º

Local e tempo de realização dos testes

1 — Os testes serão efectuados, com a discrição necessária, nos locais de trabalho, durante o período de trabalho, dando-se conhecimento da sua realização à chefia directa ou ao seu substituto.

2 — Os testes serão realizados por agente ou trabalhador devidamente formado e credenciado, sob a orientação de técnico de higiene, segurança e saúde no trabalho da empresa.

3 — O Sindicato poderá solicitar a presença de dirigente ou delegado sindical na realização dos testes de sopro, desde que os trabalhadores sujeitos ao mesmo aceitem essa presença.

4 — O tempo despendido pelo dirigente ou delegado sindical nos termos do número anterior até ao limite máximo de cinco controlos anuais será considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

Artigo 7.º

Dever de sigilo

Todos os intervenientes, em qualquer fase do processo, incluindo o sorteio, estão sujeitos a um especial dever de sigilo, sendo os resultados apurados rigorosamente confidenciais.

Artigo 8.º

Teste positivo

1 — Para os efeitos do presente regulamento, o teste de alcoolemia será considerado positivo, e o trabalhador considerado sob a influência do álcool, quando a taxa de álcool no sangue detectada seja superior a 0,5 g/l.

2 — A recusa injustificada de submissão ao teste de alcoolemia constitui violação do dever de obediência, devendo o facto ser participado à direcção de recursos humanos, pela equipa responsável pela realização do teste.

3 — Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, tal será comunicado, por escrito, ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, o responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, bem como a sua direcção. Esta comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades para o exercício das suas funções.

4 — Ficará arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia do teste ou da recusa injustificada

ao mesmo, referidos nos parágrafos 1 e 2 do presente artigo.

Artigo 9.º

Contraprova

O trabalhador que não se conforme com o resultado obtido tem direito a efectuar um novo teste de alcoolemia, nos trinta minutos imediatamente subsequentes, sem prejuízo de poder solicitar a sua submissão a testes sanguíneos, a realizar em laboratório de referência. No caso de a contra-análise sanguínea confirmar o resultado positivo, o trabalhador suportará os respectivos custos.

Artigo 10.º

Consequências funcionais

1 — O trabalhador que, submetido ao teste de alcoolemia, obtenha um resultado positivo poderá ser impedido, pela equipa responsável pela realização dos testes, de iniciar ou retomar o exercício das suas funções, pelo período considerado necessário ou conveniente.

2 — Na situação prevista no número anterior, a equipa responsável pela realização do teste comunicará de imediato ao superior hierárquico directo do trabalhador a incapacidade temporária deste para o exercício de funções.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos casos de recusa injustificada à submissão aos testes de alcoolemia.

4 — Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

Artigo 11.º

Disponibilização, venda, consumo e publicidade de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho

1 — É proibida a disponibilização, venda e consumo de bebidas alcoólicas fermentadas nos refeitórios, bares, cafetarias e outras instalações similares da CHARLINE, à excepção de vinho e cerveja, limitados às quantidades máximas de 25 cl e 33 cl, respectivamente, por refeição e por pessoa maior de 16 anos, nos períodos de tempo habitualmente destinados ao almoço e jantar.

2 — É absolutamente proibida a disponibilização, venda e consumo das chamadas «bebidas brancas» nos refeitórios, bares, cafetarias e outras instalações similares da CHARLINE.

3 — É proibida a publicidade, directa ou indirecta, ao álcool ou a bebidas alcoólicas de qualquer tipo nos locais de trabalho da CHARLINE.

Artigo 12.º

Sensibilização e divulgação

1 — A aplicação do disposto neste regulamento será acompanhada da promoção e divulgação de acções de prevenção de dependências em meios laborais e de campanhas de sensibilização para as consequências negativas do consumo de álcool.

2 — A empresa deverá promover acções de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

3 — A execução destas acções cabe aos serviços de medicina do trabalho em colaboração com a hierarquia, competindo-lhe designadamente:

- a) Coordenar acções de informação sobre prevenção do alcoolismo;
- b) Coordenar as acções que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;
- c) Propor superiormente as medidas que considerar necessárias;
- d) Elaborar anualmente um relatório da actividade desenvolvida e dos respectivos resultados.

ANEXO V

Regulamento disciplinar

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

O presente regulamento disciplina o exercício do poder disciplinar pela empresa.

Cláusula 2.^a

Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar todo e qualquer comportamento, por acção ou omissão, adoptado pelo trabalhador que consubstancie violação de obrigação laboral a que o mesmo se encontra adstrito em razão do vínculo laboral.

Cláusula 3.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela empresa como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecida.

Cláusula 4.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 5.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

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

Cláusula 6.^a

Garantias do processo

A nenhum trabalhador será aplicada sanção disciplinar sem que seja instaurado o correspondente processo disciplinar, nos termos previstos nas cláusulas seguintes.

Cláusula 7.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que seja susceptível de consubstanciar infracção disciplinar, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador agente, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Caso o comportamento em causa integre, nos termos previstos na lei geral, o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará ainda ao trabalhador a intenção de proceder ao seu despedimento.

3 — Na mesma data, é remetida à Comissão de Trabalhadores cópia da nota de culpa. Caso o trabalhador seja representante sindical, é ainda enviada cópia da nota de culpa à associação sindical respectiva.

4 — A comunicação deverá ser feita por correio registado com aviso de recepção para a morada indicada pelo trabalhador no seu processo individual ou mediante entrega em mãos, valendo como data de recepção a data da assinatura do aviso de recepção ou a data da entrega.

Cláusula 8.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente.

Cláusula 9.^a

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 10.^a

Instrução

1 — A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá, obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 — A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 do total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso previsto no n.º 3 da cláusula 7.^a *in fine*, à associação sindical respectiva, que pode, no prazo

de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 11.^a

Decisão final

1 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

2 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

3 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do n.º 3 da cláusula 7.^a *in fine*, à associação sindical respectiva.

4 — A decisão final deverá ser remetida ao trabalhador por correio registado com aviso de receção ou entregue em mãos.

Cláusula 12.^a

Sanções aplicáveis

1 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — As sanções referidas no número anterior são aplicáveis com respeito pelos termos e limites definidos no Código do Trabalho.

Cláusula 13.^a

Proporcionalidade

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis, não podendo aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 14.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas, se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 15.^a

Registo e comunicação de sanções

A empresa manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Regime subsidiário

Em tudo o mais que não estiver expressamente previsto no presente regulamento disciplinar será aplicável o previsto no Código do Trabalho e respectiva legislação complementar.

Porto, 16 de Maio de 2008.

Pelo SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas:

Jorge Manuel Fernandes Costa, mandatário.

Celestino Joaquim Lopes Teixeira, mandatário.

António Rui Pereira Simões Nunes, mandatário.

Pela CHARLINE — Transportes, Sociedade Unipessoal, L.^{da}:

Rui Paulo Mota Pinto da Silva, mandatário.

João Paulo Crava Mendes de Araújo, mandatário.

Depositado em 6 de Junho de 2008, a fl. 6 do livro n.º 11, com o n.º 129/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre o CFPSA — Centro de Formação para o Sector Alimentar e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito e vigência

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar — CFPSA, de ora em diante designado abreviadamente por Centro, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido por dois anos, renováveis, se nenhuma das partes outorgantes não manifestar o desejo de a revogar, mediante o envio, com um mínimo de três meses de antecedência, de nova proposta negocial.

3 — A tabela salarial (anexos II e III) produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008. No respeitante à progressão escalonar, esta produz efeitos reportados a 1 de Agosto de 2003.

4 — As próximas tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

5 — O presente acordo aplica-se à totalidade dos trabalhadores ao serviço do Centro, presentemente em número de 91.

6 — O acordo de empresa aplica-se na totalidade do território nacional, abrangendo toda a actividade de formação profissional desenvolvida pelo CFPSA, ao qual corresponde o CAE 80421.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

SECÇÃO I

Objectivos e princípios gerais de recrutamento e selecção

Cláusula 2.^a

Objectivos

A actividade de recrutamento e selecção do pessoal do Centro deverá obedecer às regras constantes do presente AE, com vista à prossecução dos seguintes objectivos:

- a) Correcta adequação dos efectivos humanos aos planos de actividades anuais e de médio prazo do Centro;
- b) Objectividade no estabelecimento das condições de acesso a cada uma das funções e nos procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efectivo;
- c) Preenchimento das diversas funções por candidatos que reúnam os requisitos considerados adequados ao seu eficaz desempenho.

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

O recrutamento e selecção de pessoal para o Centro far-se-á, tanto quanto possível, por processos objectivos, em obediência aos seguintes princípios gerais:

- a) Definição prévia do perfil de cada função a preencher;
- b) Preferência qualitativa pelo recrutamento interno, atento o estabelecido na alínea seguinte;
- c) Recurso externo sempre que não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis ao normal desempenho da função a preencher;
- d) Preferência pelo recrutamento local, sendo os candidatos preferencialmente seleccionados através da rede de centros de emprego do Instituto de Emprego e Formação Profissional — IEFP, I. P.

Cláusula 4.^a

Conceitos

Para os efeitos deste AE, adoptam-se os seguintes conceitos:

- a) Por recrutamento considera-se o conjunto de procedimentos de prospecção dos candidatos à ocupação de qualquer função, mediante a prévia definição dos requisitos mínimos para o seu preenchimento;
- b) Por selecção entende-se o conjunto de operações posteriores ao recrutamento e destinadas a escolher, de

entre os candidatos à ocupação de uma função, aquele que se apresenta virtualmente mais apto para o seu desempenho.

Cláusula 5.^a

Recrutamento

1 — As admissões far-se-ão, em regra, pelo lugar correspondente ao início de carreira.

2 — A administração do Centro, reconhecida a necessidade funcional e o perfil adequado do candidato, poderá autorizar o recrutamento para um escalão diferente do início da carreira.

Cláusula 6.^a

Contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para o Centro e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Identificação das partes outorgantes;
- b) Categoria profissional;
- c) Carreira profissional;
- d) Escalão salarial;
- e) Duração semanal do trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho.

2 — No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar do regulamento interno em vigor no Centro.

SECÇÃO II

Classificação e avaliação do pessoal

SUBSECÇÃO I

Classificação do pessoal

Cláusula 7.^a

Categorias e carreiras profissionais

1 — Todo o trabalhador do Centro deverá encontrar-se enquadrado numa das categorias e carreiras profissionais, cujo elenco consta do anexo I do presente AE, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser criadas novas categorias profissionais, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, a uma das carreiras referidas no número anterior.

3 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente exercidas pelos seus titulares.

4 — A progressão escalonar far-se-á pelo decurso do tempo, de três em três anos, sucessivamente até ao topo da carreira, desde que o trabalhador tenha um bom e efectivo desempenho.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se que o trabalhador possui um bom e efectivo desempenho quando de um total de três avaliações de desempenho, efectuadas nos termos previstos no presente AE,

resulte em pelo menos duas delas um desempenho igual ou superior a *Bom*.

6 — Caso o trabalhador obtenha em duas avaliações de desempenho a classificação *Insuficiente*, deverá frequentar obrigatoriamente formação adequada ao desempenho das suas funções.

SUBSECÇÃO II

Avaliação do desempenho do pessoal

Cláusula 8.^a

Objecto e âmbito de aplicação

A presente subsecção define os procedimentos a adoptar tendo em vista a avaliação do desempenho profissional de todos os trabalhadores do Centro, com excepção dos trabalhadores nomeados para o exercício de cargos de dirigente e de chefia.

Cláusula 9.^a

Periodicidade

A avaliação do desempenho realiza-se anualmente até ao final do mês de Abril, sendo os respectivos resultados, requisito necessário para efeitos de progressão e de promoção do trabalhador.

Cláusula 10.^a

Avaliador

1 — O dever e a responsabilidade de executar a avaliação do desempenho recaem sobre o director dos Serviços Administrativos do Centro.

2 — Tendo em vista o cumprimento do disposto no número anterior, a chefia directa do trabalhador elaborará uma proposta de avaliação na qual se pronunciará sobre o desempenho do trabalhador, de acordo com os critérios definidos na cláusula 12.^a

Cláusula 11.^a

Período sujeito a avaliação

1 — A avaliação de desempenho reporta-se a todo o serviço prestado no ano civil que precede aquele em que é realizada, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Nos casos em que o trabalhador mude de divisão, direcção de serviços ou departamento, ou em caso de alteração do dirigente, a responsabilidade de elaboração da proposta de avaliação recai sobre o dirigente com, pelo menos, oito meses de coincidência de serviço com o trabalhador a avaliar.

3 — Nos casos previstos no número anterior em que não se verifique a coincidência de oito meses, a proposta de avaliação será elaborada em conjunto pelos dois dirigentes com mais tempo de coincidência de serviço com o trabalhador, no período referido no n.º 1 da presente cláusula.

4 — Os trabalhadores recém-admitidos, que não tenham pelo menos oito meses completos de serviço, no ano civil que antecede aquele em que é pedida a avaliação, apenas serão considerados no ano seguinte.

5 — Aos trabalhadores que, por motivo de impedimento da prestação da sua actividade no Centro, não possa ser aplicado o disposto nos números anteriores, presumir-se-á um desempenho equivalente à última avaliação atribuída

antes do início do impedimento, salvo se o impedimento for da exclusiva responsabilidade do próprio trabalhador.

Cláusula 12.^a

Crítérios de avaliação

1 — O desempenho dos trabalhadores é classificado em *Insuficiente*, *Suficiente*, *Bom* e *Muito bom*.

2 — Por *Insuficiente* entende-se o desempenho que não preenche integralmente as características do desempenho suficiente, tal como se encontra definido no número seguinte.

3 — Por *Suficiente* entende-se o desempenho que resulta do exercício continuado (durante a totalidade do período objecto de avaliação), em condições adequadas de qualidade, quantidade e oportunidade, das atribuições próprias da carreira e do posto de trabalho, o que supõe o domínio actualizado das competências necessárias àquele exercício, quer do ponto de vista técnico, quer do ponto de vista comportamental.

4 — Por *Bom* entende-se o desempenho que excede, pela quantidade e qualidade, pela capacidade de iniciativa e de resolução de situações complexas e ou imprevistas, pela disponibilidade e dedicação ao serviço, e pelo auto-enriquecimento dos conhecimentos pessoais pertinentes, as características do desempenho suficiente tal como se encontra definido no n.º 3.

5 — Por *Muito bom* entende-se o desempenho do trabalhador que, revestindo também as características definidas no número anterior, evidencie a sua capacidade de organização e execução das tarefas a seu cargo, numa perspectiva de qualidade e excelência que constituam uma mais-valia para o serviço em que se encontra integrado.

6 — Os critérios de avaliação genericamente definidos nos números anteriores são aplicados aos seguintes factores de avaliação: qualidade do trabalho, quantidade do trabalho, trabalho em equipa, adaptabilidade, responsabilidade, assiduidade e pontualidade.

7 — A ficha individual de avaliação do desempenho, em modelo a criar, consubstancia o método de avaliação do desempenho dos trabalhadores segundo os factores e os critérios referidos nos números anteriores.

Cláusula 13.^a

Processo de avaliação

1 — O processo anual de avaliação do desempenho deve decorrer sob a supervisão do conselho de administração do Centro.

2 — Compete ao director dos Serviços Administrativos do Centro, através da Divisão de Recursos Humanos, desenvolver anualmente todas as acções adequadas tendentes à realização do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores, incluindo a preparação de cada processo individual de avaliação, o respectivo acompanhamento e a avaliação global final dos resultados.

3 — Após a instrução do processo de avaliação efectuada nos termos do número anterior o director dos Serviços Administrativos do Centro solicitará às chefias respectivas as propostas de avaliação, tendo em vista o preenchimento da ficha individual de avaliação dos trabalhadores em causa, a qual previamente à respectiva homologação, será levada ao conhecimento de cada trabalhador, dispondo estes do

prazo de três dias úteis para, querendo, se pronunciarem por escrito sobre a mesma. Os documentos apresentados pelos trabalhadores serão obrigatoriamente anexados às fichas individuais de avaliação respectivas.

5 — O resultado da avaliação, após homologação, será levado ao conhecimento do trabalhador. Nos casos em que a avaliação atribuída tiver sido de *Insuficiente*, o conhecimento da respectiva ficha será dado em entrevista com o(a) director(a) do Centro, o director dos Serviços entreviste com o(a) director(a) do Centro, o director dos Serviços Administrativos, bem como com a presença dos dirigentes e chefias respectivas.

6 — Após conhecimento do seu conteúdo pelos trabalhadores, as fichas de avaliação individual serão remetidas à Divisão de Recursos Humanos, para arquivamento no respectivo processo individual.

Cláusula 14.^a

Homologação

A homologação da avaliação do desempenho compete ao director(a) do Centro.

Cláusula 15.^a

Impugnação

Do acto de homologação cabe recurso para o conselho de administração, a apresentar pelo trabalhador no prazo de 10 dias úteis a contar da data da tomada de conhecimento da sua ficha individual de avaliação.

SECÇÃO III

Serviços não compreendidos no contrato de trabalho

Cláusula 16.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria profissional que lhe é atribuída nos termos do disposto na cláusula 7.^a

2 — Quando porém o interesse do Centro o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado pelo responsável do respectivo serviço da execução de tarefas não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

SECÇÃO IV

Da prestação de trabalho em regime de comissão de serviço

Cláusula 17.^a

Objecto

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos.

2 — Podem também ser exercidos em regime de comissão de serviço, os seguintes cargos e ou funções, os quais

exigem uma especial relação de confiança por parte dos órgãos dirigentes do Centro:

- a) Director de departamento;
- b) Director de serviços;
- c) Chefe de divisão.

3 — As comissões de serviço terão a duração mínima de três anos, podendo ser renovadas por iguais períodos de tempo.

Cláusula 18.^a

Retribuição durante a comissão de serviço

Os trabalhadores que exerçam funções em regime de comissão de serviço têm direito a auferir a retribuição prevista no anexo III, o qual faz parte integrante do presente AE, bem como subsídio de isenção de horário de trabalho, se aplicável.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 19.^a

Deveres do Centro

São deveres do Centro:

- a) Cumprir as disposições da lei e do presente AE;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e segurança;
- c) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los como seus colaboradores;
- d) Colocar à disposição dos trabalhadores os meios necessários à execução das tarefas que lhes forem confiadas;
- e) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores através de adequadas acções de formação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;
- f) Não exigir de nenhum trabalhador qualquer actividade manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissionais;
- g) Facultar a consulta do seu processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que aquele o solicite;
- h) Passar declaração onde constem as referências relativas à situação e currículo profissional desde que solicitadas pelos trabalhadores;
- i) Indemnizar os trabalhadores pelo prejuízo resultante de acidentes de trabalho e doenças profissionais, através do competente seguro;
- j) Decidir sobre qualquer petição formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes, comunicando-lhes a decisão por escrito.

Cláusula 20.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores os decorrentes da lei laboral aplicável, do contrato individual de trabalho e, designadamente:

- a) Executar as funções que lhes forem confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria e deontologia profissionais;

b) Desempenhar com pontualidade o serviço que lhes estiver confiado;

c) Tratar com urbanidade e lealdade o Centro, os colegas de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o Centro;

d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

e) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

f) Cumprir as ordens e directrizes do Centro emitidas dentro dos respectivos poderes de direcção definidos na lei, em tudo o que não se mostre contrário aos seus direitos e garantias;

g) Informar o Centro dos dados necessários à actualização permanente dos seus processos individuais;

h) Cumprir as disposições do Protocolo do Centro, do Estatuto de Pessoal do Centro e das leis de trabalho em vigor;

i) Guardar lealdade ao Centro, nomeadamente não negociando por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento como seu trabalhador.

Cláusula 21.^a

Garantias dos trabalhadores

Para garantia dos trabalhadores, é proibido ao Centro:

a) Diminuir por qualquer forma a retribuição do trabalhador, excepto nos casos de suspensão do contrato, cessação de requisição ou comissão de serviço;

b) Obrigar os seus trabalhadores à prestação de actividade alheia ao objecto dos seus contratos individuais de trabalho, salvo o disposto na cláusula 16.^a deste AE;

c) Despedir e readmitir quaisquer trabalhadores, mesmo que com o seu acordo, com o propósito de os prejudicar ou diminuir os seus direitos e regalias.

CAPÍTULO IV

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 22.^a

Regulamentação do trabalho

Compete ao Centro fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem e, de entre elas, as constantes do presente AE.

Cláusula 23.^a

Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações do Centro, situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado, para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2 — A cada trabalhador deve ser atribuído um local de trabalho, o qual só poderá ser alterado nos casos expressamente previstos na lei ou mediante acordo prévio das partes.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço dos trabalhadores

Cláusula 24.^a

Deslocações ao serviço do CFPSA

1 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes à referida deslocação.

2 — Para efeitos de abono de ajudas de custo é considerado como domicílio necessário do trabalhador a localidade em que se situa o respectivo local de trabalho.

3 — O período de tempo gasto na deslocação do trabalhador é considerado como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 44.^a e na legislação em vigor, quando a deslocação seja efectuada fora do horário de trabalho normalmente praticado pelo trabalhador.

Cláusula 25.^a

Tipos de deslocação

As deslocações em território nacional classificam-se em diárias e por dias sucessivos.

Cláusula 26.^a

Deslocações diárias

Consideram-se deslocações diárias as que se realizam num período de vinte e quatro horas e, bem assim, as que, embora ultrapassando este período, não impliquem a necessidade de realização de novas despesas.

Cláusula 27.^a

Deslocações por dias sucessivos

Consideram-se deslocações por dias sucessivos as que se efectivam num período de tempo superior a vinte e quatro horas e não estejam abrangidas pela parte final da cláusula anterior.

Cláusula 28.^a

Direito ao abono

Só há direito ao abono de ajudas de custo nas deslocações diárias que se realizem para além de 5 km do domicílio necessário do trabalhador, e nas deslocações por dias sucessivos que se realizem para além de 20 km do mesmo domicílio.

Cláusula 29.^a

Contagem de distâncias

As distâncias previstas neste acordo de empresa são contadas da periferia da localidade onde o trabalhador tem o seu domicílio necessário e a partir do ponto mais próximo do local de destino.

Cláusula 30.^a**Valor da ajuda de custo diária**

1 — Quando se desloque em serviço, o trabalhador terá direito a uma ajuda de custo diária, nos seguintes termos:

- a) Em território português — €60,98;
- b) No estrangeiro — €144,71.

2 — No que respeita às deslocações em veículo automóvel pertencente ao trabalhador, estas só poderão ser efectuadas desde que exista acordo prévio entre este o Centro.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o Centro pagará ao trabalhador, a título de compensação pela utilização do seu veículo automóvel, o valor de €0,39 por cada quilómetro percorrido ao serviço do Centro.

4 — Os valores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 e no n.º 3 da presente cláusula, serão actualizados anualmente.

Cláusula 31.^a**Deslocações diárias**

1 — Nas deslocações diárias serão abonadas as seguintes percentagens da ajuda de custo diária:

- a) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 13 e as 14 horas — 25 %;
- b) Se a deslocação abranger ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 20 e as 21 horas — 25 %;
- c) Se a deslocação implicar alojamento — 50 %.

2 — As despesas de alojamento só são consideradas nas deslocações diárias que se não prolonguem para o dia seguinte, quando o trabalhador não dispuser de transportes colectivos regulares, que lhe permitam regressar à sua residência até às 22 horas.

Cláusula 32.^a**Deslocações por dias sucessivos**

1 — Nas deslocações por dias sucessivos serão abonadas as seguintes percentagens da ajuda de custo diária:

a) Dia da partida:

Horas de partida	Percentagem
Até às 13 horas.	100
Depois das 13 até às 21 horas	75
Depois das 21 horas	50

b) Dia de regresso:

Horas de chegada	Percentagem
Até às 13 horas.	0
Depois das 13 até às 20 horas	25
Depois das 20 horas	50

c) Restantes dias — 100 %.

2 — Atendendo a que as percentagens referidas na cláusula 31.^a e no número anterior correspondem ao pagamento de uma ou duas refeições e alojamento, não haverá lugar aos respectivos abonos quando a correspondente prestação seja fornecida em espécie.

Cláusula 33.^a**Deslocações com alojamento**

1 — Quando as deslocações em serviço impliquem estada, o alojamento será, mediante pedido expresso do trabalhador, assegurado directamente pelo Centro, o qual procederá à marcação das necessárias reservas, bem como ao pagamento das respectivas despesas, mediante apresentação de factura.

2 — O alojamento será assegurado pelo Centro na unidade hoteleira que melhores condições apresente em termos de relação qualidade-preço, não podendo o estabelecimento hoteleiro escolhido ser de categoria superior a 3 estrelas ou equivalente, excepto quando o estabelecimento hoteleiro escolhido pratique preços iguais aos praticados pelas unidades hoteleiras de 3 estrelas, ou equivalente.

3 — Quando for o Centro a efectuar o pagamento do alojamento nos termos previsto nos números anteriores, o trabalhador terá direito a uma ajuda de custo diária correspondente a 50 % do montante estabelecido para as deslocações em território nacional, com ressalva do disposto nas cláusulas 31.^a e 32.^a, ou 70 % do montante estabelecido para as deslocações ao estrangeiro, nos termos estabelecidos na legislação em vigor aplicável.

Cláusula 34.^a**Pagamento de despesas de deslocação**

1 — As despesas de transportes efectuadas em deslocações ao serviço do Centro serão pagas ao trabalhador desde que:

Nas viagens por avião seja utilizada a classe turística, ou outra de valor equivalente;

Nas viagens de comboio ou por via marítima seja utilizada a 1.^a classe.

2 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

Cláusula 35.^a**Adiantamentos**

A pedido do trabalhador, efectuado com a devida antecedência, e desde que a deslocação em serviço seja igual ou superior a dois dias, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias a que tiver direito nos termos previstos na presente secção.

SECÇÃO III**Duração do trabalho****Cláusula 36.^a****Conceitos**

1 — O número de horas de trabalho a que o trabalhador se obriga a prestar em cada dia denomina-se período normal de trabalho diário.

2 — Período normal de trabalho semanal é o número de horas de trabalho que, por semana, o trabalhador se obriga a prestar.

3 — Intervalo de descanso é a interrupção, intercalada no período normal de trabalho diário, destinada à refeição.

Cláusula 37.^a

Horários de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado nas seguintes modalidades:

a) Horário fixo — as horas de início e termo dos períodos diários de trabalho são iguais em todos os dias da semana, e encontram-se previamente fixados;

b) Horário flexível — é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho escolhendo as horas de entrada e saída, no respeito pelas plataformas fixas previamente definidas. Neste caso o cumprimento da duração do trabalho deverá ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês.

2 — No respeitante ao horário flexível, o débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a duração média do trabalho é de sete horas e trinta minutos. As faltas aqui mencionadas são reportadas ao último dia do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 38.^a

Período diário e semanal de trabalho

1 — O período normal de trabalho definido para os trabalhadores do Centro é o seguinte: sete horas e trinta minutos diários e trinta e sete horas e trinta minutos semanais, salvo horários de menor duração já em vigor.

2 — A duração do período normal de trabalho aqui definido poderá ser alvo de revisão, após o 1.º ano de vigência do presente AE.

Cláusula 39.^a

Alterações do horário normal de trabalho

1 — O Centro pode alterar os horários de trabalho dos trabalhadores de molde a adequá-los ao período de funcionamento, mediante aviso prévio, através de comunicações afixadas nos departamentos e divisões abrangidos, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas sobre a data do seu início.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores cujo contrato de trabalho imponha um horário específico, só podendo neste caso qualquer alteração do horário de trabalho ser efectuada com o acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 40.^a

Casos especiais de alteração de horário de trabalho

Quando o trabalho normal deva ser prestado, por assim o exigir o interesse legítimo do Centro, em horário diferente do habitual, os trabalhadores não poderão eximir-se, salvo circunstâncias devidamente justificadas, ao cumprimento

desse horário diferente, desde que devidamente aprovado pelo conselho de administração.

Cláusula 41.^a

Horários especiais

1 — Quando um trabalhador substituir temporariamente outro, praticará, durante a substituição, o horário de trabalho do trabalhador substituído.

2 — Em caso de mudança de serviço ou profissão, o trabalhador observará a duração diária e semanal da sua nova função.

Cláusula 42.^a

Tolerância de ponto

1 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o seu trabalho às horas estabelecidas nos respectivos horários.

2 — Não se considera infracção ao horário de trabalho, o facto de um trabalhador ser forçado a prolongar o seu serviço até quinze minutos para além do período estabelecido, quando assim o justifique a natureza das operações a que está a proceder.

Cláusula 43.^a

Troca de horários

1 — As trocas de horários só poderão ser efectuadas:

- a) Por iniciativa do Centro;
- b) Por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2 — As trocas de horários referidas na alínea a) do número anterior e efectuadas por necessidades de serviço, deverão ser comunicadas ao trabalhador pela chefia com quarenta e oito horas de antecedência ou, se motivadas por factos imprevistos, com a maior antecedência possível.

3 — Serão permitidas as trocas de horários entre colegas, ou com o Centro, em consequência do referido na alínea b) do n.º 1, desde que as mesmas sejam comunicadas por escrito à chefia com o mínimo de quarenta e oito horas de antecedência e seja dado também pela chefia o respectivo acordo.

4 — Sempre que, em virtude da troca de horários, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, não lhe será pago como trabalho suplementar devendo regularizar a situação nos 10 dias subsequentes, de modo a que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado nesse prazo.

5 — Quando a troca de horários entre colegas abranja um dia feriado, o pagamento do dia feriado será efectuado ao trabalhador que efectivamente prestou o serviço.

6 — Não será permitido a nenhum trabalhador trocar horários mais de dois dias consecutivos. Não será igualmente permitido que um trabalhador que haja trocado de horários com um colega efectue, por sua vez, nova troca.

7 — Não serão permitidas trocas de horário com o Centro em número globalmente superior a dois trabalhadores por cada dia.

Cláusula 44.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho diário.

2 — A prestação de trabalho suplementar é regida pela legislação aplicável que estiver em vigor.

Cláusula 45.^a

Registo de entradas e saídas

O Centro procederá aos registos de entrada e saída do pessoal, podendo, para o efeito, e no estrito cumprimento da lei, utilizar os meios que entender mais adequados.

Cláusula 46.^a

Isenção de horário

1 — Poderão prestar trabalho em regime de isenção de horário os trabalhadores que o Centro entenda que devam laborar neste regime e no estrito cumprimento da legislação em vigor aplicável.

2 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário referido no número anterior não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal e complementar, aos feriados obrigatórios e a outros dias de descanso concedido pelas entidades competentes.

3 — Os trabalhadores referidos nos números anteriores têm direito a um subsídio que não será inferior ao valor correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

SECÇÃO I

Atribuições retributivas

Cláusula 47.^a

Retribuição

1 — Considera-se retribuição, nos termos do presente AE, a remuneração a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — O trabalhador tem direito ao pagamento de subsídio de férias e de Natal, em montantes iguais ao que auferir mensalmente pela prestação do seu trabalho.

3 — A retribuição mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho, é a constante da tabela salarial que constitui o anexo II do presente AE.

4 — O Centro entregará aos trabalhadores um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

5 — A retribuição deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês.

6 — A retribuição será satisfeita no lugar onde o trabalhador preste a sua actividade, salvo se outro for estabelecido.

Cláusula 48.^a

Cálculo do valor/hora

Para efeitos do presente AE, o valor de retribuição será calculado segundo a fórmula:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal da categoria profissional respectiva e *n* é o número de horas de trabalho a que por semana o trabalhador está obrigado.

Cláusula 49.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber um subsídio correspondente à sua retribuição, o qual lhes será pago com a retribuição paga em Novembro.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão, com base no referido subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

3 — No caso de cessação do contrato de trabalho será atribuída aos trabalhadores a parte proporcional aos meses de serviços prestados nesse ano.

4 — No ano de admissão será atribuída aos trabalhadores a parte proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

5 — Os trabalhadores que tiverem utilizado períodos de licença sem retribuição receberão ai título de subsídio de natal, uma quantia proporcional aos meses de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

SECÇÃO II

Abonos e subsídios

Cláusula 50.^a

Subsídio de refeição

O Centro pagará um subsídio de refeição correspondente aos dias de trabalho efectivamente prestados, de montante a fixar em conjunto com a tabela salarial, que constitui os anexos II e III do presente AE.

Cláusula 51.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento, poderá ser atribuído um abono mensal para falhas adequado à responsabilidade inerente à actividade desempenhada.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 52.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, nos termos legais, a um dia de descanso semanal obrigatório, que será o domingo.

2 — O Centro concede aos trabalhadores um dia de descanso semanal complementar, além do dia de descanso semanal legalmente obrigatório, e que será o sábado.

3 — Se, em razão do interesse legítimo do Centro, o trabalhador prestar a sua actividade em dia de descanso semanal obrigatório, terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis subsequentes.

Cláusula 53.^a

Intervalos de descanso

O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 54.^a

Feriados

1 — Na sede do Centro, bem como nos seus pólos, serão observados os seguintes feriados:

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

2 — Na sede do Centro será observado o feriado municipal de Lisboa. Nos pólos será gozado o feriado municipal da localidade respectiva.

SECÇÃO II

Regime de férias

SUBSECÇÃO I

Aquisição e duração das férias

Cláusula 55.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

Cláusula 56.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores com contrato de trabalho sem termo ou com termo cuja duração seja igual ou superior a um ano têm direito, em cada ano civil, a um período de férias calculado de acordo com as seguintes regras:

- a) 25 dias úteis de férias até completarem 39 anos de idade;
- b) 26 dias úteis de férias até completarem 49 anos de idade;
- c) 27 dias úteis de férias até completarem 59 anos de idade;
- d) 28 dias úteis de férias a partir dos 59 anos de idade.

2 — A idade relevante para efeitos de aplicação do disposto no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o trabalhador tem ainda direito a mais um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efectivamente prestado.

4 — O trabalhador com contrato de trabalho a termo certo, cuja duração, inicial ou renovada, seja inferior a um ano, tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador, assegurando-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

6 — Os dias de férias podem ser gozados em meios dias, no máximo de quatro meios dias seguidos ou interpolados, por exclusiva iniciativa do trabalhador.

7 — O direito a férias é irrenunciável e imprescritível, e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica, ainda que com o acordo do interessado, excepto nos casos previstos na lei.

8 — O disposto nos números anteriores é imediatamente aplicável às férias cujo direito se venceu no dia 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 57.^a

Anuidade

As férias devem ser gozadas no ano em que se vencem, salvo quando o presente AE dispuser de forma diversa.

Cláusula 58.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem e a sua duração corresponde, para todos os efeitos, a serviço efectivo, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — As férias respeitantes a determinado ano podem, em situações de grave prejuízo para o Centro ou para o trabalhador, devidamente fundamentadas, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, seguidas ou não das férias vencidas neste.

3 — No primeiro caso referido no número anterior deverá o trabalhador dar o seu acordo.

4 — Mesmo no caso de acumulação de férias por facto imputável ao Centro, o trabalhador terá de gozar, no ano em que as mesmas se vencem, metade dos dias de férias a que tem direito.

5 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o Centro.

SUBSECÇÃO II

Marcação das férias

Cláusula 59.^a

Marcação das férias

1 — As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo um dos períodos ser inferior a 11 dias úteis de férias a que o trabalhador tenha direito.

2 — Sem prejuízo dos casos de necessidade de serviço devidamente fundamentada, não pode ser imposto ao trabalhador o gozo interpolado das férias a que tem direito.

3 — As férias devem ser marcadas de acordo com os interesses das partes, sem prejuízo de se assegurar, em todos os casos, o regular funcionamento dos serviços.

4 — Na falta de acordo, as férias são fixadas pelo conselho de administração, após parecer prévio do director, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 60.^a

Preferência na marcação das férias

1 — Na fixação das férias serão rateados, se necessário, os meses mais pretendidos, de modo a beneficiar alternadamente cada interessado, em função do mês gozado nos dois anos anteriores.

2 — Sem prejuízo do disposto no ano anterior, é dada preferência na marcação de férias, nos mesmos períodos, aos cônjuges trabalhadores do Centro.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a preferência prevista no número anterior é extensiva ao trabalhador do Centro cujo cônjuge tenha de gozar férias em determinado período do ano por força da lei.

4 — O disposto nos números anteriores é também aplicável aos trabalhadores que vivam há mais de dois anos em circunstâncias análogas às dos cônjuges.

Cláusula 61.^a

Mapa de férias

1 — O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril, dele se dando conhecimento aos trabalhadores interessados, não podendo ser alterado sem o acordo destes, salvo em caso de interrupção ou adiamento das férias.

2 — O mapa de férias deve ser aprovado pelo director do Centro, após parecer prévio e vinculativo do conselho de administração.

SUBSECÇÃO III

Interrupção e alteração das férias

Cláusula 62.^a

Interrupção por facto imputável ao trabalhador

1 — As férias são interrompidas por verificação de ocorrência que determine o direito a licença por maternidade e paternidade, devendo os restantes dias ser gozados após o termo daquele período.

2 — As férias são igualmente interrompidas por motivo de doença do trabalhador.

3 — Os dias de férias não gozados em virtude da interrupção prevista no número anterior devem ser gozados, em momento a acordar, até ao termo do ano civil imediato.

Cláusula 63.^a

Interrupção por conveniência de serviço

1 — Por razões imperiosas e imprevistas, decorrentes do funcionamento dos serviços, pode ser determinada a interrupção das férias do trabalhador.

2 — A interrupção das férias confere ao trabalhador o direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte efectuadas com o regresso, de acordo com o que sobre a matéria estiver regulamentado para a função pública;

b) A uma indemnização até ao montante das ajudas de custo por inteiro, relativas aos dias de férias não gozados nos termos da tabela em vigor para às deslocações no continente, salvo se outra mais elevada for de atribuir ao trabalhador, no caso de este demonstrar inequivocamente prejuízos superiores.

3 — Os dias de férias não gozados deverão sê-lo até ao final do 1.º trimestre do ano civil imediato ou, mediante acordo, até ao termo desse mesmo ano.

4 — O despacho que determine a interrupção das férias é da competência do director e deve ser devidamente fundamentado.

Cláusula 64.^a

Alteração das férias

1 — É aplicável à alteração das férias o disposto nos restantes artigos desta secção, com excepção do n.º 2 da cláusula anterior.

2 — A alteração das férias, por iniciativa do Centro, confere ao trabalhador o direito a ser indemnizado pelo montante dos prejuízos que, com a mesma, tenha comprovadamente suportado.

Cláusula 65.^a

Indicação do local de férias

O trabalhador deve deixar indicado, no respectivo serviço, a forma por que, eventualmente, possa ser contactado durante as férias.

SUBSECÇÃO IV

Remuneração das férias

Cláusula 66.^a

Remuneração

A remuneração correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, com excepção do subsídio de refeição e do abono para falhas.

Cláusula 67.^a**Subsídio de férias**

1 — Além da remuneração referida na cláusula anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, a ser pago de uma só vez no mês de Junho.

2 — O período de férias relevantes, em cada ano civil, para efeitos de abono do subsídio de férias não pode exceder 22 dias úteis.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito.

SECÇÃO III**Disposições especiais****Cláusula 68.^a****Suspensão da relação laboral por impedimento prolongado**

1 — Impedimento prolongado é a impossibilidade de prestação de trabalho por mais de um mês por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — Nos casos de suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, antes de este ter gozado as férias vencidas nesse ano, e se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, o trabalhador tem direito a receber, nos 60 dias seguintes ao impedimento, a remuneração correspondente às férias não gozadas, bem como o respectivo subsídio.

3 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

5 — O disposto na presente cláusula não se aplica à suspensão ocasionada por gozo de licença.

Cláusula 69.^a**Cessação da relação laboral**

1 — No caso de cessação da relação laboral, o trabalhador tem direito a receber, a título de férias, a remuneração relativa a dois dias e meio por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano e subsídio de férias proporcional.

2 — Se a cessação ocorrer antes de gozadas total ou parcialmente as férias vencidas em 1 de Janeiro, o trabalhador tem ainda direito à remuneração correspondente a esse período e ao correspondente subsídio.

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

CAPÍTULO VII**Regime de faltas****SECÇÃO I****Disposições gerais****Cláusula 70.^a****Conceito de falta**

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante a totalidade ou parte do período diário de presença obrigatória no serviço, bem como a não comparência em local a que o mesmo deva deslocar-se por motivo de serviço.

2 — No caso dos horários flexíveis, considera-se como falta:

a) A ausência do trabalhador a pelo menos um dos períodos de permanência obrigatória definidos no horário;

b) O período de tempo em débito, apurado no final de cada período de aferição.

Cláusula 71.^a**Período de ausência reportado a meses**

O período de ausência reportado a meses começa a ser contado no 1.º dia de ausência total ou parcial e termina no dia anterior ao correspondente do último mês do período.

Cláusula 72.^a**Tipos de faltas**

As faltas são justificadas ou injustificadas.

Cláusula 73.^a**Forma de comunicação e confirmação de faltas**

As faltas são comunicadas e confirmadas em impresso próprio ou electronicamente, devendo juntar-se para o efeito, e sempre que possível, o respectivo documento comprovativo.

SECÇÃO II**Faltas justificadas****Cláusula 74.^a****Faltas justificadas**

Consideram-se justificadas, desde que observado o respectivo condicionalismo legal, e sendo caso disso, nos termos do regime previdencial aplicável, as seguintes faltas:

- a) Por casamento;
- b) Por maternidade ou paternidade;
- c) Para consultas pré-natais e amamentação;
- d) Por adopção;
- e) Por falecimento de familiar;
- f) Por doença;

- g) Para realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico;
- h) Por acidente ou doença profissional;
- i) Para reabilitação profissional ou por isolamento profilático;
- j) Para tratamento ambulatorio;
- k) Para assistência a familiares;
- l) Como trabalhador-estudante;
- m) Para doação de sangue e socorrismo;
- n) Para cumprimento de obrigações legais;
- o) Por conta do período de férias;
- p) Como membro das organizações representativas dos trabalhadores;
- q) Por greve;
- r) Por motivos urgentes de natureza particular;
- s) Por motivos não imputáveis ao trabalhador;
- t) Por motivo de aniversário do trabalhador;
- u) Todas as prévias ou posteriormente autorizadas pelo director do Centro.

SUBSECÇÃO I

Faltas por casamento

Cláusula 75.^a

Duração

Por ocasião do casamento, o trabalhador tem direito a faltar 11 dias úteis seguidos.

Cláusula 76.^a

Comunicação

Para exercer o direito previsto no artigo anterior, deve o trabalhador comunicar, com a antecedência mínima de cinco dias, a data em que pretende iniciar o período de ausência.

Cláusula 77.^a

Efeitos

As faltas por casamento são equiparadas a serviço efectivo, salvo quanto ao subsídio de refeição.

SUBSECÇÃO II

Faltas por maternidade e paternidade

Cláusula 78.^a

Licença por parto

1 — A trabalhadora tem direito por motivo de parto a 120 dias consecutivos de licença, 90 dos quais necessariamente gozados a seguir àquele, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do mesmo.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora

goza do direito a licença anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — Para feitos de licença anterior ao parto, deve a trabalhadora apresentar atestado médico que confirme a conveniência de tal situação e que indique a data prevista para o parto, com 10 dias de antecedência ou, quando tal não seja possível dada a urgência da situação comprovada pelo médico, deverá a informação ser prestada tão logo quanto possível.

6 — A trabalhadora pode optar por um período de licença por maternidade superior em 25 % à prevista no n.º 1, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social.

7 — Para efeitos do previsto no número anterior, a trabalhadora deverá informar o Centro até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

Cláusula 79.^a

Suspensão da licença

Em caso de internamento hospitalar da trabalhadora ou do filho dentro do período de licença a seguir ao parto, o referido período é interrompido, mediante comunicação da trabalhadora, pelo tempo de duração do internamento.

Cláusula 80.^a

Casos especiais

1 — A licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica.

2 — Em caso de morte de nado-vivo durante o período referido no número anterior, este é reduzido até 14 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias de licença a seguir ao parto.

Cláusula 81.^a

Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador deverá informar o Centro com a antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

3 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da cláusula 78.^a, com a ressalva do disposto no seu n.º 4, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

4 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5 — Para os efeitos previsto nas alíneas a) e b) do n.º 3, o pai, logo que possível, deverá informar o Centro e apresentar atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe.

6 — O trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade, por decisão conjunta dos pais, deve informar a entidade patronal com a antecedência de 10 dias e:

a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;

b) Declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe, que não pode ser inferior a seis semanas a seguir ao parto;

c) Provar que a entidade patronal da mãe foi informada da decisão conjunta.

Cláusula 82.^a

Efeitos

1 — As licenças por maternidade e paternidade não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição, como serviço efectivo.

2 — As referidas licenças suspendem o gozo de férias, devendo os restantes dias ser gozados após o termo daquele período.

3 — As licenças referidas no n.º 1 não prejudicam o tempo já realizado de estágios ou cursos de formação, sem prejuízo do cumprimento pelos trabalhadores do tempo em falta para os completar.

SUBSECÇÃO III

Faltas para consultas pré-natais e para amamentação

Cláusula 83.^a

Consultas pré-natais

A trabalhadora grávida pode ausentar-se do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias, desde que tais consultas só sejam possíveis dentro do seu horário de trabalho.

Cláusula 84.^a

Faltas para amamentação

1 — A trabalhadora que amamente um filho tem direito a ausentar-se do trabalho por dois períodos de uma hora cada, enquanto durar o período de amamentação.

2 — A pedido da trabalhadora e desde que o limite temporal de ausência diária não seja excedido, pode ser autorizado outro sistema de ausência.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, a trabalhadora deverá comunicar ao Centro, com a antecedência mínima de 10 dias relativamente ao seu início, que amamenta o filho e apresentar atestado médico que o confirme.

4 — Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa para amamentação é reduzida na proporção do período normal de trabalho.

Cláusula 85.^a

Efeitos

Estas faltas são equiparadas a serviço efectivo, designadamente no que se refere à atribuição do subsídio de refeição.

SUBSECÇÃO IV

Faltas para aleitação

Cláusula 86.^a

Dispensa para aleitação

1 — Se a trabalhadora não amamentar o filho, a dispensa para aleitação até o filho completar 1 ano de idade, pode ser exercida pela mãe ou pelo pai que exerça actividade profissional, ou por ambos, conforme decisão conjunta, e sem exceder a duração referida nos números seguintes. Em qualquer caso, deverá o titular:

i) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;

ii) Declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

iii) Provar que o outro progenitor informou a entidade patronal da decisão conjunta.

2 — A dispensa diária para aleitação será gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o Centro.

3 — Se a mãe, ou o pai, trabalhar a tempo parcial, a dispensa para aleitação que o mesmo pode gozar é reduzida na proporção do período normal de trabalho.

4 — Estas faltas são equiparadas a serviço efectivo, designadamente no que se refere à atribuição do subsídio de refeição.

SUBSECÇÃO V

Faltas por adopção

Cláusula 87.^a

Licença por adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador, candidato a adoptante, tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa, a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido há menos de 60 dias, e até à data em que estes se completem.

3 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores pode ser exercido por qualquer dos membros do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante, ou já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

Cláusula 88.^a**Adopções múltiplas**

Nos casos de adopções múltiplas, o período de licença previsto no n.º 1 da cláusula 87.^a é acrescido de 30 dias por cada adoptado além do primeiro.

Cláusula 89.^a**Internamento hospitalar**

Em caso de internamento hospitalar do adoptante ou do adoptado durante o período de licença mencionado na cláusula 87.^a, este será interrompido a pedido do adoptante, pelo tempo de duração do internamento.

Cláusula 90.^a**Procedimentos**

1 — O trabalhador candidato a adopção deve informar o Centro de que pretende gozar a licença por adopção, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, e fazer prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste.

2 — No caso previsto na cláusula 87.^o, n.º 3, o trabalhador deve:

- a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- b) Declarar qual o período de licença gozado pelo outro cônjuge, sendo caso disso;
- c) Provar que o seu cônjuge informou a entidade patronal da decisão conjunta.

3 — A morte do trabalhador durante o gozo da licença por adopção confere ao cônjuge sobrevivente o direito a licença por período igual àquele a que o primeiro ainda tinha direito e não inferior a 10 dias.

Cláusula 91.^a**Efeitos**

1 — A licença por adopção não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição e subsídio de refeição, como serviço efectivo.

2 — A licença por adopção suspende o gozo das férias, devendo os dias restantes ser gozados após o termo daquele período.

SUBSECÇÃO VI**Faltas por falecimento de familiar****Cláusula 92.^a****Duração**

1 — Por motivo de falecimento de familiar o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de parente ou afim em qualquer outro grau da linha recta, e no 2.º e 3.º graus da linha colateral, ou de pessoa que coabite com o trabalhador.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior é também aplicável em caso de falecimento de pessoa que viva com o trabalhador há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

Cláusula 93.^a**Contagem e forma de justificação**

1 — As faltas a que se refere a cláusula anterior têm obrigatoriamente início no dia do falecimento, no do seu conhecimento ou no da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2 — A ausência ao serviço por motivo de falecimento de familiar ou equiparado deve ser comunicada no próprio dia em que a mesma ocorra ou, excepcionalmente, no dia seguinte e confirmada por escrito, logo que o trabalhador se apresente ao serviço.

Cláusula 94.^a**Efeitos**

As faltas justificadas por falecimento de familiar são equiparadas a serviço efectivo para todos os efeitos, excepto quanto ao subsídio de refeição.

SUBSECÇÃO VII**Faltas por doença****Cláusula 95.^a****Regime e duração**

As faltas por doença são justificadas pelo tempo fixado no respectivo boletim de baixa ou atestado médico, consoante o regime previdencial aplicável ao trabalhador.

Cláusula 96.^a**Comunicação e comprovação**

1 — O trabalhador, por si ou por interposta pessoa, deve comunicar por qualquer forma a sua ausência no próprio dia em que esta é iniciada ou, excepcionalmente, no dia imediato.

2 — Os documentos comprovativos da doença devem, no prazo máximo de cinco dias a contar do 1.º dia de ausência, ser entregues directamente nos serviços ou enviados aos mesmos através de correio, devidamente registado, relevando neste último caso a data da respectiva expedição, se a data da sua entrada nos serviços for posterior ao limite dos referidos prazos.

3 — A inobservância do disposto no número anterior determina a injustificação da ausência, salvo motivo de força maior.

SUBSECÇÃO VIII**Faltas para realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico****Cláusula 97.^a****Regime**

As faltas para realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam ser realizadas fora do período normal de trabalho, são

justificadas pelo tempo necessário à sua duração e ou realização.

Cláusula 98.^a

Comunicação e comprovação

1 — Caso a consulta ou o exame sejam previsíveis, deverá o trabalhador informar o Centro com a antecedência mínima de cinco dias em relação ao dia em que prevê faltar.

2 — Quando tal não seja possível deverá o trabalhador informar o Centro, assim que puder.

3 — Em ambas as situações previstas nos números anteriores deverá o trabalhador trazer comprovativo da presença na consulta e ou exame.

4 — O incumprimento do disposto nos números anteriores torna a falta injustificada.

Cláusula 99.^a

Efeitos

As faltas realizadas ao abrigo do disposto nesta subsecção não implicam a perda de qualquer direito ou regalia do trabalhador.

SUBSECÇÃO IX

Faltas por acidente ou doença profissional

Cláusula 100.^a

Regime e efeitos

As faltas por acidente de trabalho ou em serviço e por doença profissional são justificadas nos termos e com os efeitos constantes dos respectivos regimes legais consoante o regime previdencial aplicável.

SUBSECÇÃO X

Faltas por reabilitação profissional ou isolamento profilático

Cláusula 101.^a

Regime e efeitos

As faltas por reabilitação profissional ou isolamento profilático são justificadas nos termos e com os efeitos constantes dos respectivos regimes legais consoante o sistema previdencial aplicável.

SUBSECÇÃO XI

Faltas por tratamento ambulatorio

Cláusula 102.^a

Regime e efeitos

1 — O trabalhador que, encontrando-se ao serviço, careça em virtude de doença, deficiência ou acidente, de tratamento ambulatorio que não possa efectuar-se fora do período normal de trabalho, pode faltar durante o tempo necessário para o efeito.

2 — Para poder beneficiar do regime de faltas previsto no número anterior, o trabalhador tem de apresentar atestado ou declaração médica, emitida pela entidade competente, a qual deve indicar a necessidade de ausência ao

serviço para tratamento ambulatorio e os termos em que a fruirá.

3 — Por cada ausência para tratamento, o trabalhador tem de apresentar no serviço de que depende documento comprovativo da sua presença no local da realização do mesmo.

3 — As horas utilizadas devem ser convertidas através da respectiva soma em dias completos de faltas, com os efeitos constantes dos respectivos regimes legais, consoante o sistema previdencial aplicável.

SUBSECÇÃO XII

Faltas para assistência a familiares

Cláusula 103.^a

Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores podem faltar, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

Cláusula 104.^a

Outros casos de assistência à família

Os trabalhadores podem faltar, até 15 dias por ano, quando se trate de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ao cônjuge, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta.

Cláusula 105.^a

Faltas para acompanhamento de familiares em regime de tratamento ambulatorio

1 — O disposto na cláusula 102.^a, é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adoptados, adoptados e enteados, menores ou deficientes, em regime de tratamento ambulatorio, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.

2 — As horas utilizadas são justificadas e convertidas, através da respectiva soma, em dias completos de faltas.

Cláusula 106.^a

Justificação e controlo de faltas

1 — A justificação e o controlo das faltas previstas na presente subsecção, deverão ser feitos nos termos idênticos aos previstos neste AE, para as faltas por doença do próprio trabalhador.

2 — O atestado, ou declaração médica, justificativo da doença de familiar, deve mencionar expressamente que o doente necessita de acompanhamento ou assistência permanente, com carácter inadiável e imprescindível.

3 — O trabalhador, juntamente com o atestado ou declaração médica referidos no número anterior, deverá entregar também uma declaração da qual conste que é ele o familiar em melhores condições para a prestação do acompanhamento ou assistência, bem como a indicação da sua ligação familiar com o doente.

Cláusula 107.^a**Efeitos**

As faltas previstas na presente subsecção serão equiparadas, para todos os efeitos, às faltas por doença do próprio trabalhador, sendo-lhes aplicáveis os regimes legais em vigor.

SUBSECÇÃO XIII

Faltas ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante

Cláusula 108.^a**Frequência de aulas**

Se assim o exigir o respectivo horário escolar e na impossibilidade de aplicação de horário específico, o trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se do trabalho, justificadamente, até cinco ou seis horas por semana, consoante a duração semanal do trabalho seja até trinta e cinco horas ou superior, respectivamente.

Cláusula 109.^a**Prestação de exames ou provas de avaliação**

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para realização de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exames ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 110.^a**Efeitos**

As ausências previstas nesta subsecção não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como serviço efectivo.

SUBSECÇÃO XIV

Faltas por doação de sangue e socorrismo

Cláusula 111.^a**Doação de sangue**

1 — O trabalhador que pretenda dar sangue benevolmente pode faltar ao serviço pelo tempo necessário para o efeito, mediante prévia autorização.

2 — A autorização referida no número anterior só pode ser denegada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento dos serviços.

3 — As faltas por motivo de doação de sangue não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 112.^a**Socorrismo**

1 — O trabalhador que pertença a associações de bombeiros voluntários ou humanitários pode faltar ao serviço durante os períodos necessários para ocorrer a incêndios ou quaisquer outras eventualidades em que a sua presença seja exigida pelos regulamentos aplicáveis.

2 — As faltas previstas no número anterior são justificadas, mediante apresentação de declaração da respectiva associação, no prazo de quarenta e oito horas.

3 — As faltas para socorrismo não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

SUBSECÇÃO XV

Faltas para cumprimento de obrigações legais

Cláusula 113.^a**Regime**

Consideram-se justificadas as faltas motivadas pelo cumprimento de obrigações legais ou por imposição de autoridade.

Cláusula 114.^a**Efeitos**

As faltas referidas na cláusula anterior não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.

SUBSECÇÃO XVI

Faltas por conta do período de férias

Cláusula 115.^a**Regime**

1 — O trabalhador pode, e em estrita obediência aos condicionalismos e limites impostos pela regulamentação legal em vigor, faltar um dia por mês por conta do período de férias.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam o desconto no período de férias do próprio ano ou seguinte, se essa for a opção do interessado.

Cláusula 116.^a

1 — O trabalhador que pretenda faltar ao abrigo do disposto na cláusula anterior deve comunicar essa intenção ao respectivo dirigente, em impresso próprio, na véspera ou se não for possível no próprio dia oralmente, podendo este recusar a autorização por conveniência de serviço.

2 — Na impossibilidade, devidamente fundamentada, do cumprimento do disposto no número anterior, o trabalhador poderá justificar a falta, por escrito, no dia imediato.

3 — Sempre que o trabalhador pretenda faltar nos termos da cláusula anterior, imediatamente antes ou depois de feriados coincidentes com sextas-feiras ou segundas-feiras, ou que ocorram em dias seguidos, deve apresentar a respectiva comunicação com a antecedência mínima de cinco dias.

4 — O disposto no número anterior é aplicável nos casos em que o trabalhador pretenda faltar em dia ou dias intercalados, entre feriados ou entre feriados e fins-de-semana.

5 — As faltas dadas nos termos dos n.ºs 3 e 4 só podem ser autorizadas em casos excepcionais, devidamente justificados.

SUBSECÇÃO XVII

Faltas dos membros das organizações representativas dos trabalhadores

Cláusula 117.^a

Faltas por actividade sindical

Às faltas dadas pelos delegados sindicais é aplicável o disposto nos artigos 454.º e 455.º do Código do Trabalho.

Cláusula 118.^a

Faltas por participação em comissão de trabalhadores

Às faltas por participação em comissão de trabalhadores é aplicável o disposto no artigo 467.º do Código do Trabalho.

SUBSECÇÃO XVIII

Faltas por greve

Cláusula 119.^a

Greve

As faltas dadas por motivo de greve são consideradas como serviço efectivo, salvo quanto à retribuição e subsídio de refeição.

SUBSECÇÃO XIX

Faltas por motivos urgentes de natureza particular

Cláusula 120.^a

Sem perda de retribuição

1 — O trabalhador do Centro que disso necessite poderá faltar excepcionalmente, sem perda de retribuição, para tratar de assuntos de natureza particular, devendo para o efeito solicitar autorização electronicamente, ou preenchendo impresso próprio para o efeito, a enviar ou entregar ao seu superior hierárquico directo, com a antecedência mínima de três dias úteis em relação ao período em que pretende faltar.

2 — Deverá também posteriormente, e sempre que possível, entregar documento comprovativo do motivo da sua ausência.

3 — O período de ausência definido no n.º 1 não poderá nunca ultrapassar o limite de seis dias por ano, nem de um dia por mês, podendo ser gozado em meios dias.

4 — Na modalidade de horário flexível, a ausência a dois períodos da barra fixa corresponde a um dia de ausência.

5 — O período de ausência definido nos números anteriores só poderá ser gozado junto aos períodos de férias e feriados, a título excepcional, autorizado pelo director do Centro ou pelo conselho de administração, e desde que o trabalhador demonstre, dada a natureza do assunto particular a tratar, a impossibilidade de gozo desse período noutra altura.

6 — O trabalhador que durante o ano não apresente faltas terá direito a mais três dias de férias não remuneradas, a gozar no ano seguinte.

Cláusula 121.^a

Com perda de retribuição

Para além do disposto na cláusula anterior e pelos mesmos motivos, pode o trabalhador gozar de um período de ausência até 11 dias anuais, com perda de retribuição e subsídio de refeição, devendo para o efeito seguir os procedimentos previstos na cláusula anterior.

SUBSECÇÃO XX

Faltas por motivos não imputáveis ao trabalhador

Cláusula 122.^a

Faltas por motivos não imputáveis ao trabalhador

1 — São consideradas justificadas as faltas determinadas por facto qualificado como calamidade pública pelo Conselho de Ministros.

2 — São igualmente justificadas as faltas ocasionadas por facto fortuito ou caso de força maior, não imputáveis ao trabalhador e determinadas por motivos não previstos no presente AE, que impossibilitem o cumprimento do dever de assiduidade ou o dificultem em termos que afastem a sua exigibilidade.

3 — O trabalhador impedido de comparecer ao serviço nos termos do número anterior deve, por si ou por interposta pessoa, comunicar o facto ao dirigente competente no próprio dia ou, excepcionalmente, no dia seguinte, devendo apresentar justificação em impresso próprio, ou electronicamente, no dia em que regressar ao serviço.

4 — As faltas previstas nos n.ºs 1 e 2 são equiparadas a serviço efectivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição.

SUBSECÇÃO XXI

Falta por motivo de aniversário do trabalhador

Cláusula 123.^a

Aniversário

1 — O trabalhador cujo dia de aniversário coincida com dia normal de trabalho poderá ser dispensado do serviço durante todo o dia, desde que a sua ausência não acarrete qualquer tipo de inconveniência para o normal funcionamento do mesmo.

2 — Para poder gozar esta dispensa, o trabalhador deverá solicitá-la por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

Cláusula 124.^a**Efeitos**

As faltas praticadas ao abrigo do disposto na cláusula anterior não implicam a perda de qualquer direito ou regalia do trabalhador, com excepção do subsídio de refeição e do abono de falhas.

SECÇÃO III

Faltas injustificadas

Cláusula 125.^a**Regime**

1 — Presumem-se injustificadas as faltas dadas que não se enquadrem em nenhuma das situações previstas na secção anterior.

2 — São consideradas injustificadas as faltas dadas com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 126.^a**Efeitos**

1 — As faltas declaradas injustificadas, para além das consequências disciplinares a que possam dar lugar, determinam sempre a perda da retribuição correspondente aos dias de ausência e não contam para efeitos de antiguidade.

2 — A perda de retribuição pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VIII

Licenças

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 127.^a**Conceito e tipos de licença**

1 — Considera-se licença a ausência prolongada do serviço mediante autorização.

2 — As licenças podem revestir as seguintes modalidades:

- a) Licença sem retribuição;
- b) Licença especial para assistência a filhos, adoptandos e adoptados.

Cláusula 128.^a**Efeitos gerais das licenças**

A concessão da licença implica:

a) Para todos os trabalhadores, a suspensão do vínculo, sem prejuízo do direito à reintegração nos termos legais;

b) Para os trabalhadores em comissão de serviço, a suspensão da respectiva comissão.

SECÇÃO II

Licença sem retribuição

Cláusula 129.^a**Regime, duração e processo**

1 — A licença sem retribuição pode ser requerida com fundamento em razão do interesse do trabalhador ou interesse público, e ainda, designadamente, para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro, exercício de funções em organismos internacionais, ou para a frequência de cursos de formação sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

2 — A licença prevista no número anterior não poderá ser concedida por período inferior a 30 dias nem superior a 10 anos.

3 — A concessão da licença prevista neste artigo depende da prévia ponderação da conveniência de serviço.

4 — A concessão da licença pode ser recusada pela não verificação de quaisquer uns dos seguintes requisitos:

a) Ter o trabalhador requerente antiguidade igual ou superior a três ou cinco anos, consoante a licença a conceder seja por período até um ano ou superior, respectivamente;

b) Ter o trabalhador requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

c) Não ter o trabalhador gozado licença da mesma natureza nos últimos 36 meses.

5 — Os requisitos referidos nas alíneas a) e c) do número anterior, não são exigíveis quando a concessão da licença vise permitir ao trabalhador acompanhar o cônjuge colocado no estrangeiro por período de tempo superior a 90 dias ou indeterminado, ou em organizações internacionais de que Portugal seja membro.

Cláusula 130.^a**Efeitos da licença**

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

2 — O período da licença releva para efeitos de antiguidade, aposentação, reforma e; assistência na doença, nos termos e consoante o regime previdencial aplicável.

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

4 — No ano da cessação da licença sem retribuição, caso ocorra em ano posterior ao da suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao período de férias e

respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

SECÇÃO III

Licença especial para assistência a filhos e adoptados

Cláusula 131.^a

Requisitos

O pai ou mãe trabalhador e bem assim o adoptante e o candidato a adoptante têm direito a licença especial para assistência a filho, ou adoptado, respectivamente, até que este perfaça 6 anos de idade, desde que se verifiquem os requisitos seguintes:

- a) Ambos os progenitores, adoptantes ou candidatos a adoptantes exerçam actividade profissional;
- b) O menor faça parte do agregado familiar daqueles.

Cláusula 132.^a

Duração

1 — A duração da licença referida na cláusula anterior é de três meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, não podendo ser interrompida.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a licença pode ser encurtada por falecimento do menor, mediante comunicação escrita do trabalhador, retomando este o serviço.

Cláusula 133.^a

Exercício

O direito à licença referido na cláusula 131.^a pode ser exercido por um só dos progenitores, adoptantes ou candidatos a adoptantes, ou por ambos, em períodos sucessivos.

Cláusula 134.^a

Início da licença

1 — Esta licença deve ser iniciada no termo de licença por maternidade, ou no termo de licença por adopção, conforme os casos.

2 — Se a licença por maternidade ou por adopção tiver determinado a suspensão das férias do trabalhador, o início de licença referida no n.º 1 só pode verificar-se depois de o trabalhador ter gozado o resto das férias a que tem direito.

Cláusula 135.^a

Comunicação prévia

1 — O exercício do direito a esta licença depende de comunicação, com a antecedência de um mês em relação ao seu início e com indicação do termo, se for caso disso.

2 — A comunicação deve ser sempre acompanhada de declaração do trabalhador, sob compromisso de honra, de que nenhuma outra pessoa exerce ao mesmo tempo o direito à licença relativamente à mesma criança e de que esta faz parte do agregado familiar do trabalhador.

3 — A comunicação referida no n.º 1 pode ser feita para o período máximo de dois anos ou para períodos de duração não inferior a três meses, prorrogáveis até àquele limite.

4 — Na falta de indicação do termo da licença na comunicação referida, esta tem efeitos para o período máximo de dois anos.

Cláusula 136.^a

Regresso do trabalhador

1 — O trabalhador deve comunicar, por escrito e com a antecedência mínima de 15 dias, a sua intenção de regressar ao trabalho, salvo se a licença já não for prorrogável.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior determina a prorrogação automática da licença por período igual, até ao seu limite máximo.

3 — A comunicação referida no n.º 2 da cláusula 132.^a tem efeitos imediatos em relação ao regresso do trabalhador.

Cláusula 137.^a

Efeitos da licença

1 — Esta licença suspende os direitos deveres e garantias das partes, na medida em que estes pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente o direito a qualquer retribuição.

2 — O período de ausência não conta para efeitos de antiguidade e evolução profissional, nem para a constituição de quaisquer direitos cuja aquisição dependa da efectividade de serviço.

3 — O gozo da licença não prejudica a atribuição dos benefícios de assistência médica a que houvesse direito anteriormente e a contagem de tempo para efeitos de aposentação ou reforma.

4 — Esta licença não prejudica a caducidade do respectivo contrato, no termo deste.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 138.^a

Remissão

A cessação do contrato de trabalho no Centro, rege-se pelo disposto nos artigos 382.º a 450.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO X

Regime disciplinar

Cláusula 139.^a

Poder disciplinar

1 — O Centro tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido pelo director do Centro, nos termos da legislação em vigor aplicável.

Cláusula 140.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo de aplicação de outras sanções previstas em legislação em vigor aplicável, as sanções punitivas das infracções disciplinares são as seguintes:

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

2 — A aplicação das sanções disciplinares deverá atender à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do agente, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção e às demais circunstâncias do caso.

Cláusula 141.^a

Averiguação das infracções

A averiguação das infracções disciplinares deverá ser feita através de processo disciplinar, nos termos do disposto na legislação em vigor aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 142.^a

Regime de segurança social

1 — O regime de segurança social aplicável aos trabalhadores do Centro, é o regime geral aplicável aos trabalhadores dependentes.

2 — O número anterior não se aplica aos trabalhadores da função pública destacados para exercer funções no Centro, os quais continuarão a descontar para a respectiva instituição de previdência.

Cláusula 143.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores impedidos de prestar trabalho por doença e que beneficiem do subsídio a pagar pela segurança social, poderá o Centro completar esse subsídio até ao valor da retribuição base líquida que aufeririam se estivessem ao serviço.

2 — Para tal devem os trabalhadores requerer, por escrito, o pagamento do complemento.

3 — O requerimento deverá ser acompanhado de relatório médico, em carta fechada dirigida aos serviços de medicina do trabalho, dando a conhecer as causas clínicas da situação de baixa.

4 — Os requerimentos que forem apresentados serão objecto de decisão, caso a caso, com base nos pareceres clínicos, social e de mérito, incluindo a análise detalhada do absentismo do trabalhador.

5 — Os requerimentos serão sempre objecto de comunicação da decisão da decisão aos requerentes.

6 — Ao Centro é reconhecido o direito de, durante o período de atribuição do complemento, mandar proceder,

através de meios idóneos, à verificação da necessidade de baixa.

CAPÍTULO XII

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 144.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — O Centro fica sujeito aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação em dinheiro ou em espécie dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 — A reparação em dinheiro será feita na base do valor que, a todo o momento, corresponder ao da retribuição efectiva do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

4 — O Centro obriga-se ainda ao pagamento por inteiro das retribuições dos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

5 — Para efeitos da cobertura do risco de acidente de trabalho, considerar-se-á sempre como tal o que ocorreu no itinerário do trabalhador de, e para o local de trabalho.

6 — O Centro poderá garantir por contrato de seguro a cobertura dos riscos referidos nos números anteriores.

CAPÍTULO XIII

Formação

Cláusula 145.^a

Princípios gerais

1 — O Centro desenvolverá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2 — A formação ministrada sob responsabilidade do Centro terá como objectivo prioritário a aquisição ou actualização de conhecimentos profissionais com vista à elevação do nível de desempenho, individual e global, compatível com as exigências e responsabilidades cometidas a um organismo como o Centro.

Cláusula 146.^a

Programa de formação

1 — A formação profissional desenvolve-se em ciclos anuais e consubstancia-se no programa de formação em função dos objectivos estabelecidos a médio e curto prazos para a actividade do Centro.

2 — O programa de formação é essencialmente um instrumento de gestão em que se procura conciliar os interesses do Centro no aprofundamento e desenvolvimento dos níveis de proficiência profissional dos trabalhadores, o direito destes à carreira profissional e ainda as necessidades do Centro.

Cláusula 147.^a**Crédito de tempo e condições de aplicação**

1 — O Centro reconhece a todos os trabalhadores o direito a trinta e cinco horas anuais de formação a partir de 1 de Janeiro de 2006.

2 — No caso de o Centro não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no n.º 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

3 — O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador, para utilizar em cursos ou acções de formação, mediante comunicação prévia de 10 dias ou na data em que tenha conhecimento da sua admissão.

4 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

Cláusula 148.^a**Formação por iniciativa dos trabalhadores**

1 — Os formadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses, com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional (CAP) ou de renovação dos mesmos, tem direito a uma redução de horário correspondente ao tempo estritamente necessário para a deslocação, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.

2 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula, deve ser comunicada ao Centro com a máxima antecedência possível assim que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

3 — A utilização da faculdade referida no n.º 1 da presente cláusula será definida a nível de estabelecimento, não podendo ser utilizada ao mesmo tempo por mais de 10 % dos trabalhadores, sem prejuízo das acções de formação de profissões cujo certificado de aptidão profissional seja obrigatório para o exercício da actividade profissional do trabalhador, e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste último caso estas acções têm prioridade sobre as restantes situações.

CAPÍTULO XIV

Trabalhador-estudanteCláusula 149.^a**Trabalhador-estudante**

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — O presente regime é regulado pela legislação em vigor sobre esta matéria.

CAPÍTULO XV

Segurança, higiene e saúde no trabalhoCláusula 150.^a**Princípios gerais**

1 — Todos os trabalhadores do Centro têm direito a prestar o trabalho em condições de segurança, saúde e higiene.

2 — O Centro é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as actividades de segurança, saúde e higiene que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o Centro desenvolverá todas as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4 — Para aplicação das medidas necessárias, o Centro deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, interno ou externo, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 151.^a**Formação em segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — A formação em segurança, higiene e saúde no trabalho compreende a realização de acções ou cursos específicos, sempre que possível realizados dentro do horário normal.

2 — O plano de formação do Centro deve prever a integração de módulos de segurança, higiene e saúde no trabalho, em todas as acções de formação com duração superior a vinte horas, com duração não inferior a 10 % ou a um mínimo de dez horas, para cursos de duração superior a cem horas, ou, em alternativa, a realização de acções de formação submetidas exclusivamente ao tema da segurança, higiene e saúde no trabalho com a duração mínima de dez horas.

3 — A formação promovida pelo Centro deve ser obrigatoriamente ministrada por técnicos de segurança e higiene no trabalho detentores de certificado de aptidão profissional (CAP).

Cláusula 152.^a**Participação dos trabalhadores e seus representantes**

1 — Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre os conteúdos de segurança, higiene e saúde constantes do plano anual de formação do Centro.

2 — Os representantes dos trabalhadores devem participar na elaboração do plano de emergência interno do Centro.

3 — Aos representantes dos trabalhadores deve ser entregue um exemplar do plano referido no n.º 2, com todas as actualizações e revisões de que venha a ser alvo após a sua aprovação.

4 — Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados no processo de elaboração do relatório anual de actividade do Serviço de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

5 — Aos representantes dos trabalhadores deve ser entregue cópia do relatório anual final entregue ao IDICT e à DGS.

6 — Aos representantes dos trabalhadores deve ser facultada cópia de qualquer relatório de acidente de trabalho, logo que concluído.

Cláusula 153.^a

Medicina do trabalho e vigilância da saúde do trabalhador

1 — O Centro assegurará serviços internos ou externos de medicina no trabalho que respeitem o legalmente estabelecido sobre a matéria, devendo os mesmos estar dotados dos meios técnicos e humanos, nomeadamente médicos e enfermeiros do trabalho, necessários para a execução das tarefas que lhes incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos previstos na lei.

4 — De forma a ser verificado o estado de saúde dos trabalhadores são realizados exames médicos anuais a todos os trabalhadores com idade inferior a 20 e superior a 50 anos de idade e de dois em dois anos para os demais trabalhadores

5 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

6 — Os resultados dos exames médicos referidos no número anterior constarão de ficha de modelo aprovado, registados e assinados pelo médico e guardados em condições de sigilo.

7 — Os exames médicos realizados no âmbito da medicina do trabalho, como actos médicos que são, deverão respeitar rigorosamente o princípio do sigilo e da inviolabilidade da relação médico-paciente.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 154.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa, relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva eventualmente aplicáveis ao Centro, ficando sempre garantida a salvaguarda de direitos adquiridos.

Cláusula 155.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições do presente AE.

2 — A comissão paritária será constituída por dois representantes da associação sindical signatária deste AE, e por ela designados, e por dois representantes do Centro.

3 — A comissão paritária, só poderá deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte outorgante.

4 — A comissão reunirá por iniciativa de qualquer dos seus membros, da associação sindical signatária ou do Centro.

5 — As deliberações da comissão são vinculativas para as partes e, quando tomadas por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como integrando o presente AE, devendo ser depositadas e publicadas nos termos legais.

6 — As partes outorgantes do presente AE comunicarão reciprocamente, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor, a identificação dos seus representantes na comissão paritária, considerando a comissão em funções a partir dessa data.

Cláusula 156.^a

Substituição

O presente acordo de empresa substitui na íntegra o AE celebrado entre as partes outorgantes no dia 20 de Junho de 2007, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007.

Pontinha, 7 de Março de 2008.

Pelo Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar — CFPSA:

Isabel Eulália da Costa Campos, mandatária.

Mário Pereira Gonçalves, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio Escritório e Serviços;

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Carlos Manuel Monteiro Rodrigues, mandatário.

ANEXO I

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Carreira técnica superior		
Assessor(a)	Elabora pareceres e efectua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respectiva; supervisiona e ou realiza estudos e delimita as áreas e a metodologia a utilizar; participa em reuniões para análise de projectos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na concepção e redacção e implementação de projectos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer; Experiência profissional comprovada de, pelo menos, três anos; Quatro anos de desempenho classificado como <i>Bom</i> na categoria anterior.

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Técnico(a) superior principal	Elabora pareceres e efectua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respectiva Supervisiona e ou realiza estudos e delimita as áreas e a metodologia a utilizar; participa em reuniões para análise de projectos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na concepção e redacção e implementação de projectos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer; Experiência profissional comprovada de, pelo menos, três anos; Quatro anos de desempenho classificado como <i>Bom</i> na categoria anterior.
Técnico(a) superior de 1.ª . . .	Elabora pareceres e efectua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respectiva; participa em reuniões para análise de projectos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na concepção e redacção e implementação de projectos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer; Experiência profissional comprovada de, pelo menos, três anos; Quatro anos de desempenho classificado como <i>Bom</i> na categoria anterior.
Técnico(a) superior de 2.ª . . .	Elabora pareceres e efectua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respectiva; participa em reuniões para análise de projectos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na concepção e redacção e implementação de projectos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer; Experiência profissional comprovada de, pelo menos, três anos.
Técnico(a) superior estagiário	Elabora pareceres e efectua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respectiva; participa em reuniões para análise de projectos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; redacção e implementação de projectos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer.

Carreira técnica

Técnico principal	Elabora pareceres e informações de natureza técnica, necessária à constituição de programas de acção; analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de <i>dossiers</i> técnicos, tendo em conta a legislação em vigor e redige as conclusões.	Bacharelato adequado às funções a exercer, e ou experiência profissional comprovada de, pelo menos, três anos; Quatro anos de desempenho classificado como <i>Bom</i> na categoria anterior.
Técnico de 1.ª	Analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de <i>dossiers</i> técnicos, tendo em conta a legislação em vigor e redige as conclusões; prepara dados para fundamentação e tomada de decisões; aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato adequado às funções a exercer e ou experiência profissional comprovada de, pelo menos, três anos; Quatro anos de desempenho classificado como <i>Bom</i> na categoria anterior.
Técnico de 2.ª	Analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de <i>dossiers</i> técnicos, tendo em conta a legislação em vigor e redige as conclusões; prepara dados para fundamentação e tomada de decisões; aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato adequado às funções a exercer, e ou experiência profissional comprovada de, pelo menos, três anos.
Técnico estagiário	Prepara dados para fundamentação e tomada de decisões; aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato/curso técnico-profissional ou profissional adequado às funções a exercer

Carreira de formador(a)

Formador(a) principal	Desempenha entre outras as seguintes tarefas: Recolher, estudar e organizar os elementos necessários à definição de competências que os formandos deverão possuir à saída da formação; determinar os conteúdos programáticos; proceder ao tratamento pedagógico dos conteúdos; definir processos, meios e instrumentos de avaliação; produzir, adaptar ou propor a realização dos documentos didácticos necessários; planear a sequência e estratégia de desenvolvimento das sessões de formação; organizar os meios (materiais e didácticos), necessários à realização da acção de formação; realizar acções de formação apoiando-se nos programas e ou nos seus conhecimentos profissionais; proceder à avaliação dos resultados; desen-	Mínimas obrigatórias: 12.º ano de escolaridade ou experiência e capacidade técnica comprovadas; Experiência profissional mínima de três anos; Polivalente na área de sua especialidade; Formação pedagógica; Aperfeiçoamento pedagógico; Quatro anos de bom desempenho da função na categoria anterior.
-----------------------	---	---

Categorias	Definição de funções	Habilitações
	volver ou sugerir estratégias de acompanhamento e apoio dos formandos nos postos de trabalho durante ou após a formação; deverá preferencialmente realizar acções de formação em cursos que exijam um maior aprofundamento das matérias.	
Formador(a) de 1.ª	Desempenha entre outras as seguintes tarefas: Recolher, estudar e organizar os elementos necessários à definição de competências que os formandos deverão possuir à saída da formação; determinar os conteúdos programáticos; proceder ao tratamento pedagógico dos conteúdos; definir processos, meios e instrumentos de avaliação; produzir, adaptar ou propor a realização dos documentos didácticos necessários; planear a sequência e estratégia de desenvolvimento das sessões; organizar os meios (materiais e didácticos) necessários à realização das acções; realizar acções de formação apoiando-se os programas e ou nos seus conhecimentos profissionais; proceder à avaliação dos resultados.	Mínimas obrigatórias: 12.º ano de escolaridade ou experiência e capacidade técnica comprovadas; Experiência profissional mínima de três anos; Polivalente na área da sua especialidade; Formação pedagógica; Aperfeiçoamento pedagógico; Quatro anos de bom desempenho da função de formador.
Formador(a) de 2.ª	Desempenha entre outras as seguintes tarefas: Recolher, estudar e organizar os elementos necessários à definição de competências que os formandos deverão possuir à saída da formação; determinar os conteúdos programáticos; proceder ao tratamento pedagógico dos conteúdos; definir processos, meios e instrumentos de avaliação; produzir, adaptar ou propor a realização dos documentos didácticos necessários; planear a sequência e estratégia de desenvolvimento das sessões; organizar os meios (materiais e didácticos) necessários à realização das acções; realizar acções de formação apoiando-se os programas e ou nos seus conhecimentos profissionais; proceder à avaliação dos resultados.	Mínimas obrigatórias: 9.º ano de escolaridade ou experiência e capacidade técnica comprovadas; Experiência profissional mínima de três anos; Polivalente na área da sua especialidade; Formação pedagógica; Aperfeiçoamento pedagógico; Quatro anos de bom desempenho da função de formador.
Formador(a) estagiário.	Desempenhar as tarefas de auxiliar de formador.	Mínimas obrigatórias: 9.º ano de escolaridade ou experiência e capacidade técnica comprovadas; Experiência profissional mínima de três anos; Curso da especialidade no CFPSA ou por ele reconhecido.

Carreira técnico-administrativa

Administrativo(a) principal . . .	Deverá designadamente, estabelecer prioridades de trabalho específico, marcar entrevistas, preparar relatórios e reuniões e redigir as respectivas actas e assegurar as comunicações entre o seu superior hierárquico e outras pessoas dentro e fora do organismo, ou responsabilizar-se pelo levantamento do relatório e contas, análise de documentos financeiros e sua classificação.	Curso de Secretariado de Direcção, curso de Contabilidade e Gestão e ou experiência profissional.
Administrativo(a) de 1.ª	Deverá entre outras, compor textos, cartas em língua nacional e estrangeira, saber utilizar diverso equipamento electrónico e <i>software</i> de apoio administrativo ou assegurar e interpretar serviços de apoio contabilístico e financeiro, assim como o serviço da área administrativa. Dirigir a tesouraria e coordenar os caixas existentes e situações bancárias.	Curso de Secretariado ou Correspondente Intérprete e ou 12.º ano com curso profissional, e ou experiência profissional adequada.
Administrativo(a) de 2.ª	Entre outras, deverá fazer arquivo de documentos, ocupar-se do preenchimento de formulários oficiais relativos ao Organismo; verificar assuntos relativos à assiduidade dos trabalhadores. Transcrever e dactilografar textos em língua portuguesa e estrangeira e executar movimentos contabilísticos.	12.º ano de escolaridade, bons conhecimentos de inglês e francês, formação em informática ao nível de utilizador em programas de tratamento de texto e cálculo, e ou experiência profissional.
Estagiário(a).	Executará entre outras, funções de envio e recepção de faxes, atendimento de utentes, dando informações e explicações sobre o serviço inerente. Deverá ainda executar serviço preparado e orientado pelo seu superior hierárquico.	12.º ano de escolaridade e ou experiência de funções.

Categorias	Definição de funções	Habilitações
Carreira de profissional qualificado		
Técnico(a) de manutenção . . .	Estabelece os planos e métodos de lubrificação/manutenção, e zela pelo seu cumprimento; diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente eléctrica, electrónica, mecânica, hidráulica e pneumática; orienta o trabalho desenvolvido na sua secção, podendo reparar ou participar nas reparações; testa ou participa no ensaio do equipamento ou de alguns dos seus componentes; colabora na instalação dos equipamentos e ou dos componentes; regula e ou ajusta, quando necessário, o equipamento em função das necessidades da produção; vigia e controla as <i>performances</i> do equipamento, nomeadamente, a potência, corrosão, desgaste, vida útil; dá ou providencia, aos vários sectores da empresa, apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados; colabora na gestão de <i>stocks</i> e aprovisionamentos referente à sua unidade; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho em vigor.	9.º ano de escolaridade ou equivalente; curso técnico-profissional específico e ou experiência profissional mínima comprovada de cinco anos.
Telefonista-recepcionista	Realiza, recebe e encaminha chamadas telefónicas; atende o público em geral.	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Trabalhador qualificado	Executa tarefas complexas que exigem formação teórica e prática na área de actividade, envolvendo em regra, muitas operações diferenciadas e frequentemente não rotineiras, com base em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Profissional de lavandaria (*)	Executa tarefas específicas no âmbito do tratamento de peças de vestuário e fardamento incluindo a sua lavagem, passagem a ferro e costura, arrumando-os nos locais próprios e disponibilizando-os segundo procedimentos internos em vigor.	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Carreira de profissional indiferenciado		
Trabalhador(a) indiferenciado(a)	Executa tarefas muito simples, normalmente não especificadas, pressupondo apenas uma breve adaptação ao posto de trabalho.	9.º ano de escolaridade ou equivalente.

(*) Categoria profissional, com efeitos reportados a 1 de Janeiro de 2007.

ANEXO II

Carreiras e tabela salarial — 2008

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão	6.º escalão
Técnica superior						
Assessor	2 365,66	2 472,86	2 580,58			
Técnico superior principal	1 935,82	2 043,02	2 150,74	2 257,94		
Técnico superior de 1.ª	1 473,30	1 580,51	1 688,22	1 795,43	1 881,70	
Técnico superior de 2.ª	1 042,44	1 118,51	1 150,67	1 258,38	1 365,59	
Estagiário	932,17					
Técnica						
Técnico principal	1 559,58	1 666,78	1 720,39	1 827,59		
Técnico de 1.ª classe	1 097,06	1 236,43	1 344,15	1 451,86		
Técnico de 2.ª classe	713,17	789,23	844,37	932,17	987,31	
Estagiário	548,79					

	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão	6.º escalão
Formador						
Formador principal	1 666,78	1 720,39	1 774,50	1 827,59		
Formador de 1.ª	1 344,15	1 451,86	1 559,58	1 612,67		
Formador de 2.ª	877,55	987,31	1 129,23	1 236,43		
Estagiário	548,79					
Técnico-administrativa						
Técnico administrativo principal	1 236,43	1 290,54	1 344,15			
Técnico administrativo de 1.ª	932,17	987,31	1 042,44	1 097,06		
Técnico administrativo de 2.ª	603,41	658,55	713,17	822,93	877,55	
Técnico administrativo estagiário	494,16					
Profissional qualificado						
Técnico de manutenção	987,31	1 236,43	1 398,26	1 559,58	1 720,39	1 827,59
Telefonista-rececionista	603,41	658,55	7117	768,30	822,93	932,17
Trabalhador qualificado	603,41	658,55	713,17	768,30	822,93	932,17
Profissional de lavandaria	566,66	592,18	617,71	643,23	668,76	694,28
Profissional indiferenciado						
Trabalhador indiferenciado	426	450,26	504,88	559,51	614,13	669,47

ANEXO III

I — Vencimento dos dirigentes e chefias (a)

Dirigente/chefia	Vencimento (euros)
Director de departamento	2 687,78
Director de serviços	2 257,94
Chefe de divisão	2 075,69

(a) Em comissão de serviço.

II — Abono para falhas

Tesoureiro — €88.

Trabalhadores que efectuem compras liquidadas em numerário — €56.

III — Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores — €5,11.

Depositado em 11 de Junho de 2008, a fl. 6 do livro n.º 11, com o n.º 132/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.ª, e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Alteração salarial e outra.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente AE altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de

1998, que teve a sua última actualização no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006.

2 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.ª, CAE 15 510 e 15 982, indústria de leite e derivados e fabricação de refrigerantes e outras bebidas não alcoólicas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela, e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e outro.

3 — A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 190 trabalhadores.

Cláusula 32.ª

Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regimes de turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno calculado em percentagem sobre a remuneração base fixa nos seguintes moldes:

a) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 30 %;

b) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis com interrupção de laboração ao fim-de-semana — 27 %;

c) Regime de três turnos ou mais com uma folga fixa e outra variável — 20 %;

d) Regime de três turnos com folgas fixas — 18 %;

e) Regime de dois turnos com folgas variáveis — 18 %;

f) Regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável — 15 %;

g) Regime de dois turnos com folgas fixas — 13 %.

- 2 —
3 —
4 —
5 —

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base	Subsídio de assiduidade
1S	Chefe de serviços Técnico do grau III	1 469,50	
1	Chefe de sector. Chefe de secção Técnico do grau II.	1 441	
2A	Chefe de turno	1 302,50	
2	Encarregado de 1.ª Escriturário principal Analista qualificado Técnico do grau I. Técnico admin./industrial ... Técnico de manutenção do grau IV	1 009,50	124,70
	Analista principal.		

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base	Subsídio de assiduidade
3A	Encarregado de 2.ª Escriturário de 1.ª Operador de proc. principal do grau II Técnico industrial do grau III Técnico de manutenção do grau III	899	112,23
3	Analista de 1.ª Encarregado de 3.ª Escriturário de 2.ª Operador de logística Operador de proc. principal do grau I. Técnico industrial do grau II. ... Técnico de manutenção do grau II	825	99,76
4	Analista de 2.ª Fiel de armazém qualificado Fogoeiro de 1.ª Operador de processo de 1.ª ... Técnico industrial. Técnico de manutenção do grau I	771	87,29
5	Analista de 3.ª Escriturário de 3.ª Fiel de armazém principal ... Fogoeiro de 2.ª Lubrificador de 1.ª Operador de processo de 2.ª ... Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Técnico estagiário do grau III	734,50	74,82
6	Lubrificador de 2.ª Fiel de armazém. Operador de processo de 3.ª ... Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Técnico estagiário do grau II .	699	62,35
7	Controlador de entregas Fogoeiro de 3.ª Lubrificador de 3.ª Pedreiro de 3.ª Operador de máquinas transp. e elev. do grau IV. Técnico estagiário do grau I. ... Telefonista/recepcionista ...	678	52,37
8	Ajudante de processo do grau III Auxiliar administrativo do grau III Operador de máquinas transp. e elev. do grau III.	652	37,41
9	Ajudante de processo do grau II Auxiliar administrativo do grau II Operador de máquinas transp. e elev. do grau II	604,50	24,94
10	Ajudante. Ajudante processo do grau I. . Auxiliar administrativo do grau I Operador de máquinas transp. e elev. do grau I.	584	17,46

Águas de Moura, 6 de Maio de 2008.

Pela Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.ª:

Maria Anjos Afonso, mandatária.

Fernando L. Oliveira Santos, mandatário.

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

Cláudio B. Santos Ventura, mandatário.

Carlos Filipe G. Nunes, mandatário.

Depositado em 6 de Junho de 2008, a fl. 6 do livro n.º 11, com o n.º 130/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê o instrumento de regulamentação colectiva publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — O presente AE abrange um empregador e 328 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.ª

2 — Caso não seja denunciada por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3 — Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 24.ª

Retribuição mínima e produção de efeitos

1 — A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III a esta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008.

2 — Para os anos de 2009 e 2010, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada um dos referidos anos, serão iguais aos valores constantes do anexo II ou do anexo III a esta convenção colectiva, conforme os casos, que estiverem em vigor em 31 de Dezembro do ano anterior, aumentados da taxa de inflação verificada em 2008 ou em 2009, respectivamente, acrescida das seguintes percentagens:

a) 1 %, se a taxa de inflação verificada e oficialmente divulgada pelo INE for igual ou inferior a 3 %;

b) 0,75 %, se a taxa de inflação verificada e oficialmente divulgada pelo INE for superior a 3 %.

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

7 — (Sem alteração.)

ANEXO II

1 — Tabela salarial

(Em euros)

Níveis	Remunerações	Remunerações resultantes da aplicação da cláusula 118.ª-A
15	2 982	-
14	2 575,50	-
13	2 173,50	-
12	1 776,50	-
11	1 428	1 602,50
10	1 199,50	1 314
9	1 096	1 148
8	1 046	1 071
7	989	1 017,50
6	925,50	957,50
5	897	911,50
4	865,50	881,50
3	805,50	835,50
2	771,50	788,50
1	663,50	717,50

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementares

Cláusula 17.ª

Trabalho suplementar

.....
3:

a) Trabalho diurno, em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,75;

b) Trabalho nocturno, em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 2;

c) Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25;

d) Trabalho nocturno, em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,50.

.....
5 — Lanche — €2,14.

6:

Jantar — €9,08.

Pequeno-almoço — €2,14.

Cláusula 19.^a**Trabalho por turnos**

- 1 — Jantar no local de trabalho — €9,08.
 2 — Jantar fora do local de trabalho — €9,44.

Cláusula 24.^a**Abono para falhas**

-
 3 — €22,36.

Cláusula 28.^a**Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

Percentagens constantes das alíneas c) e d) do n.º 3 da cláusula 17.^a — anexo III.

Cláusula 29.^a**Anuidades**

€12,86 por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e €1,63 por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a**Subsídio de Natal ou 13.º mês**

-
 4 — €39,49.

Cláusula 31.^a**Subsídio de refeição**

- 1 — €9,83.
 2 — €9,83.
 3 — €9,83 + 0,65.

Cláusula 33.^a**Remuneração do trabalho por turnos**

-
 3:

a) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 29,0 %;

b) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 22,5 %;

c) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 17,5 %.

Dois turnos folga fixa (17,5 % do nível 9) — €191,76;

Dois turnos descanso rotativo (22,5 % do nível 9) — €246,55;

Três turnos descanso fixo (22,5 % do nível 9) — €246,55;

Três turnos descanso rotativo (29 % do nível 9) — €317,78.

Cláusula 34.^a**Subsídio de prevenção**

- 5 % — €72,78;
 2,5 % — €36,45.

Cláusula 36.^a**Regime de deslocações**

-
 3:

- a)
 b) €10,42.

4:

- a) €7,05;
 b) €62,88.

Cláusula 37.^a**Transferência de local de trabalho**

- a)
 b) Subsídio de €1032,50.

Cláusula 38.^a**Regime de seguros**

- a)
 b) Valor do seguro — €77 873,62.

Cláusula 57.^a**Subsídio a trabalhadores-estudantes**

-
 Ensino primário — €26,95;
 Ciclo preparatório — €60,74;
 Cursos gerais — €91,79;
 Cursos complementares e médios — €147,59;
 Cursos superiores — €214,20.

Lisboa, 16 de Maio de 2008.

Pela CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A.:

Mário Gomes Ribeiro, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

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

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

STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas;

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 11 de Junho de 2008, a fl. 7 do livro n.º 11, com o n.º 133/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê o instrumento de regulamentação colectiva publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1 — (Sem alteração.)
2 — (Sem alteração.)
3 — (Sem alteração.)
4 — O presente AE abrange um empregador e 360 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.ª

2 — Caso não seja denunciada por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3 — Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 24.ª

Retribuição mínima e produção de efeitos

1 — A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III a esta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008.

2 — Para os anos de 2009 e 2010, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada um dos referidos anos, serão iguais aos valores constantes do anexo II ou do anexo III a esta convenção colectiva, conforme os casos, que estiverem em vigor em 31 de Dezembro do ano anterior, aumentados da taxa de inflação verificada em 2008 ou em 2009, respectivamente, acrescida das seguintes percentagens:

a) 1 %, se a taxa de inflação verificada e oficialmente divulgada pelo INE for igual ou inferior a 3 %;

b) 0,75 %, se a taxa de inflação verificada e oficialmente divulgada pelo INE for superior a 3 %.

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

7 — (Sem alteração.)

ANEXO II

1 — Tabela salarial

(Em euros)

Níveis	Remunerações	Remunerações resultantes da aplicação da cláusula 118.ª-A
15	2 982	-
14	2 575,50	-
13	2 173,50	-
12	1 776,50	-
11	1 428	1 602,50
10	1 199,50	1 314
9	1 096	1 148
8	1 046	1 071
7	989	1 017,50
6	925,50	957,50
5	897	911,50
4	865,50	881,50
3	805,50	835,50
2	771,50	788,50

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementares

Cláusula 17.ª

Trabalho suplementar

.....
3:

a) Trabalho diurno, em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,75;

b) Trabalho nocturno, em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 2;

c) Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25;

d) Trabalho nocturno, em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,50.

.....
5 — Lanche — €2,14.

6:

Jantar — €9,08.

Pequeno-almoço — €2,14.

Cláusula 19.ª

Trabalho por turnos

1 — Jantar no local de trabalho — €9,08.

2 — Jantar fora do local de trabalho — €9,44.

Cláusula 24.ª

Abono para falhas

.....
3 — €22,36.

Cláusula 28.ª

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

Percentagens constantes das alíneas c) e d) do n.º 3 da cláusula 17.ª — anexo III.

Cláusula 29.^a

Anuidades

€12,86 por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e €1,63 por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

.....
4 — €39,49.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — €9,83.
2 — €9,83.
3 — €9,83.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

.....
3:

a) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 29,0 %;

b) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 22,5 %;

c) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 — 17,5 %.

Dois turnos folga fixa (17,5 % do nível 9) — €191,76;

Dois turnos descanso rotativo (22,5 % do nível 9) — €246,55;

Três turnos descanso fixo (22,5 % do nível 9) — €246,55;

Três turnos descanso rotativo (29 % do nível 9) — €317,78.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

5 % — €72,78;
2,5 % — €36,45.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

.....
3:

a)
b) €10,42.

4:

a) €7,05;
b) €62,88.

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

a)
b) Subsídio de €1032,50.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

a)
b) Valor do seguro — €77 873,62.

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

.....

Ensino primário — €26,95;
Ciclo preparatório — €60,74;
Cursos gerais — €91,79;
Cursos complementares e médios — €147,59;
Cursos superiores — €214,20.

Lisboa, 16 de Maio de 2008.

Pela SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A.:

Mário Gomes Ribeiro, mandatário.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

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

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

STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas;

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 11 de Junho de 2008, a fl. 7 do livro n.º 11, com o n.º 134/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e o STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outros — Alteração salarial e outras.

Entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e o STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por si e em representação da FEPES, FESTRU, FIEQUIMETAL, SQT, SEP e STE, foi celebrado o presente acordo de revisão ao acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e*

Emprego, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, nos seguintes termos:

I — Actualização salarial

1 — Actualizar os valores de todos os níveis da tabela salarial em 2,1 %, com arredondamento para o euro superior, constantes do anexo III-A, conforme anexo.

2 — Proceder à absorção parcial do subsídio de integração nos seguintes termos:

Para os trabalhadores que actualmente auferem remunerações iguais ou superiores a €6000, bem como para os trabalhadores abrangidos pela ordem de serviço que regulamenta a política de recursos humanos para titulares de cargos de estrutura, o aumento de remuneração de categoria resultante da revisão do presente acordo para o ano de 2008 absorverá o subsídio de integração, até ao limite máximo de 50 % do valor do referido aumento.

3 — A actualização salarial produz efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

II — Clausulado

1 — Alterar a cláusula 1.ª, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo empresa obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., que incorporou, nos termos da Lei n.º 8/2007, de 14 de Fevereiro, a Rádio e Televisão de Portugal, S. G. P. S., S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., e a Radiodifusão Portuguesa, S. A., doravante designada por empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Na sequência do disposto no número anterior estabelece-se que o presente acordo passa a ser designado ‘acordo de empresa’, pelo que nas disposições em que se refira ‘acordo colectivo’ deverá ler-se ‘acordo de empresa’.

3 — O presente acordo de empresa aplica-se a todo território nacional aos sectores de actividade de rádio e televisão e, ainda, produção e distribuição, qualquer que seja a plataforma tecnológica de conteúdos áudio-visuais e às categorias constantes do anexo II-B.

4 — O presente acordo de empresa abrange 2360 trabalhadores.»

2 — Alterar a cláusula 11.ª, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 11.ª

Funções desempenhadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo exercem as funções correspondentes à função tipo/categoria e nível de desenvolvimento em que estão integrados.

2 — A empresa pode determinar o exercício de funções não compreendidas na função tipo/categoria do trabalhador desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.

3 — Nos termos do presente acordo de empresa, sempre que o trabalhador seja incumbido de exercer funções não compreendidas na sua função tipo/categoria por período superior a 30 dias seguidos, quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — Se a situação prevista no número anterior durar mais de cento e oitenta dias seguidos, o trabalhador manterá o direito à retribuição correspondente às funções para que foi incumbido.

5 — A condução de viatura automóvel integra as funções de todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, desde que devidamente habilitados para o efeito.

6 — Com excepção dos trabalhadores que conduzam viaturas da empresa no âmbito do exercício da sua função tipo/categoria (com a função nuclear de condução de viaturas) e dos trabalhadores que exerçam funções de cargo de estrutura, tem direito a um abono correspondente ao valor fixado para o subsídio de transporte em veículos adstritos a carreiras de serviço público para os funcionários e agentes da administração central, local e regional, por quilómetro percorrido quem, de forma sistemática, utilizar viatura da empresa para o exercício das suas funções, entendendo-se como tal quem mensalmente ultrapassar os 100 km de condução.

7 — A empresa deve proporcionar a formação profissional adequada ao exercício das funções decorrentes da aplicação da presente cláusula, quando o exercício dessas funções exija especiais qualificações.»

3 — Integrar na cláusula 17.ª as matérias acordadas em sede de comissão paritária nos seguintes termos:

«Cláusula 17.ª

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho semanal é de trinta e seis ou trinta e cinco horas, consoante seja prestado ou não em regime de jornada contínua.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios caso em que o período normal de trabalho diário pode ter a duração máxima de dez horas e o período normal de trabalho semanal pode ter a duração máxima de cinquenta horas.

Nos regimes de horários por turnos e horários especiais, quando se aplica a semana de sete dias consecutivos de trabalho, a duração máxima do período normal de trabalho semanal é de cinquenta e sete horas e meia até 31 de Dezembro de 2008 e de cinquenta e seis horas a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

4 — A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas num período de referência de 12 meses.»

4 — Alterar a cláusula 22.^a, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 22.^a

Horário desfasado

1 — O horário desfasado é aquele que é fixado semestralmente e afixado, em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido na cláusula 19.^a, podendo ter duas modalidades consoante os dias de descanso semanal sejam rotativos ou fixos ao sábado e domingo.

2 — O horário desfasado pode ser estabelecido com três graus de desfasamento: duas, três ou quatro horas, correspondentes a outros tantos tipos de horário.»

5 — Alterar a cláusula 24.^a, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 24.^a

Horário misto

1 — Constitui horário misto o horário irregular que, em qualquer das suas modalidades, é fixado anualmente mas com observância de regime de desfasamento diferente em cada período de quatro meses, ou outra forma de distribuição equitativa ao longo do ano, por forma a assegurar de modo mais efectivo o disposto no n.º 4 da cláusula 18.^a

2 — As folgas e as escalas são fixadas mensalmente de acordo com as regras do tipo de horário (M1 ou M2) por forma a assegurar a rotatividade entre os diferentes tipos de horários irregulares.»

6 — Criar a cláusula 38.^a-A, com a seguinte redacção:

«Cláusula 38.^a-A

Absorção do subsídio de integração

1 — O subsídio de integração reveste-se de natureza transitória sendo parcial ou totalmente absorvido pelo incremento da remuneração de categoria sempre que esta ocorra apenas nas seguintes situações:

a) Reclassificação/promoção, entendendo-se como tal uma mudança de função tipo/categoria ou nível de desenvolvimento;

b) Alteração de nível salarial com acordo escrito do trabalhador.

2 — O subsídio de integração mantém-se fixo, não sendo absorvido no acréscimo remuneratório que resultar das seguintes situações:

a) Mudança de nível salarial prevista no n.º 4 da cláusula 38.^a;

b) Integração em nível salarial diferente, resultante de correcção de enquadramento profissional.»

7 — Actualizar, com efeitos a 1 de Janeiro de 2008, os valores relativos ao subsídio de transporte, previsto na cláusula 46.^a, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 46.^a

Subsídio de transporte

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte, a pagar durante 11 meses de cada ano, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores com remuneração de categoria inferior ou igual ao nível salarial 22 têm direito a um subsídio de transporte de €45,86;

b) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 22 e igual ou inferior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de €30,57;

c) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de €15,29.

2 — Não terão direito a este subsídio os trabalhadores que tenham viatura da empresa atribuída ou regalias acessórias substitutivas.»

8 — Alterar a cláusula 57.^a, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 57.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores na situação de baixa por doença a empresa atribui, nos três primeiros dias, um complemento correspondente à sua remuneração líquida. A partir do terceiro dia de baixa por doença, este complemento corresponde à diferença entre a remuneração líquida do trabalhador e o valor do respectivo subsídio da segurança social, até ao limite de 35 % daquela remuneração.

2 — A empresa poderá fazer depender a atribuição do complemento do subsídio de doença, previsto no número anterior, de parecer médico que ateste a doença, emitido por médico ou médicos indicados pela empresa.

3 — Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelas entidades referidas no n.º 2, poderá pedir, nos três dias imediatos, a observação por junta médica constituída por três médicos, sendo um nomeado pela empresa, onde o trabalhador deverá comparecer sempre que devidamente convocado para o efeito, excepto em caso de manifesta impossibilidade.

4 — Não sendo os pareceres referidos confirmativos de doença, não haverá lugar ao complemento de subsídio de doença.

5 — As despesas resultantes do cumprimento desta cláusula são da conta da empresa, sempre que o parecer da junta médica venha a confirmar a situação de doença.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a empresa obriga-se a adiantar o valor correspondente à remuneração líquida do trabalhador, a atribuir pelo período máximo de 90 dias por ano, seguidos ou interpolados, exceptuando baixas até 3 dias atestadas pelos serviços clínicos da empresa ou pela segurança social, obrigando-se o trabalhador a proceder à sua regularização entregando prontamente à Empresa o subsídio de doença da segurança social ou o valor que resultar da aplicação do disposto no n.º 1.

7 — O incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior implica a cessação imediata do direito ao complemento do subsídio de doença e ao adiantamento, ficando o trabalhador obrigado a devolver à empresa o valor do complemento e do adiantamento que tiver recebido relativo ao período de doença em causa.

8 — O complemento do subsídio de doença previsto no n.º 1 será atribuído pelo período máximo de um ano, sendo reduzido a dois terços logo que atribuído durante 30 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil.»

9 — Eliminar a cláusula 13.^a, relativa à cedência ocasional de trabalhadores.

10 — Eliminar o n.º 2 da cláusula 17.^a-A, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 17.^a-A

Disposição transitória

Os limites a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior serão, até 31 de Dezembro de 2009, respectivamente de trinta e sete horas e meia e trinta e seis horas.»

11 — Eliminar o n.º 2 da cláusula 19.^a, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 19.^a

Horário regular

O horário regular é aquele que se reparte por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saída fixas compreendidas entre as 9 e as 21 horas, e em que os dias de descanso semanal se mantêm constantes.»

III — Formação

Na situação em que a acção de formação coincida com um dia de descanso semanal do trabalhador e este não possa ser alterado dentro dos prazos permitidos pelos respectivos tipos de horários, o trabalhador terá direito a dois dias de folga. Nos mesmos termos, nos casos de prolongamento ou antecipação do horário de trabalho marcado, o trabalhador terá direito a ser compensado em tempo proporcional, com acréscimo de 100 %, não havendo lugar a compensação em dinheiro.

IV — Regulamento de deslocações em serviço — Anexo I-B

1 — Integrar no artigo 2.º as matérias acordadas em sede de comissão paritária, nos seguintes termos:

«Artigo 2.º

1 — Entende-se por deslocação diária aquela que não impossibilita o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.

2 — Entende-se por deslocação temporária a que não permite a pernoita no domicílio habitual e não excede os 10 dias de duração.

3 — Constituem deslocações especiais:

a) As que têm duração superior a 10 dias consecutivos, quer a deslocação ocorra no País ou no estrangeiro, ou as que envolvam ocupação intensiva, entendendo-se como tal a duração efectiva de trabalho superior em média a dez horas de trabalho diárias;

b) As que envolvam situações de risco, tais como deslocações para zonas de conflito (guerra, perturbação da ordem pública) ou assoladas por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de sobrevivência.

4 — Nas situações de deslocação temporária e ou especial não se aplicam os limites previstos no n.º 2 da cláusula 17.^a nem o limite de dias consecutivos de trabalho.

5 — Caso o período de deslocação tenha prejudicado um período de folgas coincidente com o sábado e domingo, estas deverão ser gozadas no primeiro sábado e domingo mais próximo disponível subsequentes ao regresso, por forma a não pôr em causa o princípio previsto no n.º 4 da cláusula 31.^a

6 — A transformação de uma deslocação temporária em deslocação especial terá de ter o acordo do trabalhador. Caso o trabalhador não dê o seu acordo e na impossibilidade da sua substituição, manter-se-á o regime da deslocação temporária.»

2 — Alterar o artigo 3.º, n.º 3, que passará a ter a seguinte redacção:

«Se o período de deslocação coincidir com o dia de descanso semanal ou complementar, a aceitação do serviço pelo trabalhador implica a aceitação da transferência dos dias de descanso prejudicados para, salvo motivos ponderosos, os dias seguintes ao do regresso.»

3 — Integrar no artigo 7.º as matérias acordadas em sede de comissão paritária, nos seguintes termos:

«Artigo 7.º

1 — No caso das deslocações temporárias, a empresa obriga-se a fornecer alojamento aos trabalhadores deslocados, nos termos do regulamento em vigor.

2 — No caso de o trabalhador dispensar o alojamento fornecido pela empresa, terá direito a uma compensação de valor idêntico ao das ajudas de custo calculadas nos termos da cláusula seguinte.

3 — Nas deslocações temporárias o trabalhador está sujeito ao limite máximo de doze horas/dia e dez horas na média do cômputo global da deslocação,

4 — Ultrapassado o limite de 10 horas/dia de trabalho efectivo na média do cômputo global da deslocação, o trabalhador adquire direito à remuneração por trabalho suplementar.

5 — As horas de trabalho não suplementares prestadas durante a deslocação temporária serão incluídas no cômputo trimestral.»

4 — Integrar no artigo 10.º as matérias acordadas em sede de Comissão Paritária nos seguintes termos:

«Artigo 10.º

1 — Nas deslocações especiais, empresa e trabalhador acordarão o regime de transporte, alojamento, ajudas de custo e remuneração para o período de deslocação.

2 — No caso previsto na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 2.º a percentagem a que se refere o artigo 5.º, n.º 1, não pode ser inferior a 35 %.

3 — A percentagem prevista no número anterior abrange um máximo de doze horas de trabalho efectivo.

4 — Caso nada conste do acordo de deslocação especial celebrado entre o trabalhador e a empresa, o trabalhador terá direito à remuneração por trabalho suplementar a partir das dez horas/média ou das doze horas se incluir viagem.

5 — As horas de trabalho correspondentes à carga horária diária de referência são incluídas no cômputo trimestral quando prestadas em regime de deslocação especial. Não se inclui no cômputo trimestral o tempo de viagem, apesar de implicar uma compensação correspondente à remuneração horária.»

5 — Eliminar a rubrica «Diversos» e alterar os valores das ajudas de custo constantes do anexo I-B, conforme quadros A e B, a seguir indicados, com efeitos ao mês seguinte à data da assinatura:

QUADRO A

Deslocações em serviço dentro do território nacional

	Euros	Observações
Diária completa	30,49	Sem alojamento.
Fracções:		
Almoço	15,25	Partida antes das 13 horas.
Jantar	15,25	Chegada depois das 20 horas.

QUADRO B

Deslocações em serviço ao estrangeiro

	Euros	Observações
Diária completa	72,36	Sem alojamento.
Fracções:		
Almoço	36,18	Partida antes das 13 horas.
Jantar	36,18	Chegada depois das 20 horas.

V

Actualizar os valores máximos relativos ao regime remuneratório dos horários de trabalho constantes do anexo III-B, conforme mapa anexo, com efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

Lisboa, 9 de Maio de 2008.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, S. A.:

Carla Maria de Castro Chousal, vogal do conselho de administração.

Maria Teresa Prata Macias Marques Pignatelli, vogal do conselho de administração.

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por si e em representação das seguintes associações sindicais:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.

João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.

Maria Teresa Dias Nunes, membro da comissão executiva da direcção.

Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro da comissão executiva da direcção.

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

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.

João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.

Maria Teresa Dias Nunes, membro da comissão executiva da direcção.

Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro da comissão executiva da direcção.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transporte e Comunicações:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.

João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.

Maria Teresa Dias Nunes, membro da comissão executiva da direcção.

Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro da comissão executiva da direcção.

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

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.

João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.

Maria Teresa Dias Nunes, membro da comissão executiva da direcção.

Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro da comissão executiva da direcção.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.

João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.

Maria Teresa Dias Nunes, membro da comissão executiva da direcção.

Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro da comissão executiva da direcção.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.

João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.

Maria Teresa Dias Nunes, membro da comissão executiva da direcção.

Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro da comissão executiva da direcção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos:

Rogério Rodrigues Martins, presidente da mesa da assembleia geral.

João Carlos Sustelo, vice-presidente da mesa da assembleia geral.

Maria Teresa Dias Nunes, membro da comissão executiva da direcção.

Joaquim Rodrigues Gonçalves, tesoureiro e membro da comissão executiva da direcção.

ANEXO II-B

Síntese de funções tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

Áreas de conhecimento		Funções tipo/categorias		Níveis de desenvolvimento/carreiras
1	Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços	1.1.	Assistente de manutenção de infra-estruturas	ND1/ND2/ND3
		1.2.	Assistente de apoio aos serviços	ND1/ND2/ND3
2	Artes visuais.	2.1.	Assistente de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.2.	Técnico de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.3.	Técnico de grafismo.	ND1/ND2/ND3
		2.4.	Técnico de cenografia	ND1/ND2/ND3
3	Manutenção técnica	3.1.	Electricista	ND1/ND2/ND3
		3.2.	Técnico de comunicações	ND1/ND2/ND3
		3.3.	Técnico de electrónica	ND1/ND2/ND3
4	Sistemas e informação e multimédia	4.1.	Técnico de plataformas multimédia.	ND1/ND2/ND3
		4.2.	Técnico de sistemas de informação	ND1/ND2/ND3
5	Operação e sistemas.	5.1.	Assistente de operações	ND1/ND2/ND3
		5.2.	Técnico de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.3.	Técnico de sistemas audiovisuais	ND1/ND2/ND3
		5.4.	Técnico de som	ND1/ND2/ND3
		5.5.	Técnico de iluminação	ND1/ND2/ND3
		5.6.	Editor de imagem.	ND1/ND2/ND3
		5.7.	Técnico de gestão de sistemas	ND1/ND2
6	Produção de programas	6.1.	Assistente de programas/informação	ND1/ND2/ND3
		6.2.	Técnico de planeamento e gestão de meios	ND1/ND2/ND3
		6.3.	Locutor/apresentador	ND1/ND2/ND3
		6.4.	Técnico de promoção de programas	ND1/ND2/ND3
		6.5.	Sonorizador	ND1/ND2
		6.6.	Técnico de gestão de emissão	ND1/ND2/ND3
		6.7.	Produtor	ND1/ND2/ND3/ND4
		6.8.	Realizador	ND1/ND2/ND3/ND4
7	Jornalismo	7.1.	Jornalista-repórter	ND1/ND2/ND3/ND4
		7.2.	Jornalista-redactor	ND1/ND2/ND3/ND4/ND5
8	Documentação e arquivo	8.1.	Assistente de documentalista	ND1/ND2
		8.2.	Documentalista	ND1/ND2/ND3
9	Administrativa e similares	9.1.	Técnico administrativo.	ND1/ND2/ND3/ND4
10	Especialista	10.1.	Especialista	ND1 /ND2 /ND3/ND4
11	Gestão	11.1.	Quadro	ND1/ND2/ND3
		11.2.	Quadro superior	ND1/ND2/ND3

ANEXO III-A

Tabela salarial

[illegible]

Nota. — Os estagiários ou trabalhadores admitidos do exterior, durante o primeiro ano de exercício de funções, auferirão uma remuneração correspondente a 85 % da remuneração referente à respectiva categoria, nível de desenvolvimento e nível salarial.

ANEXO III-B

Regime remuneratório de horários de trabalho

Regimes		Horas	Feriado	Noct.	Suplem.	Sab./dom.	Alt. folg.	Subs.	Min.	Máx.		
Horários especiais	D1	07/23	N/INCL	N/INCL	N/INCL	-	Não	1,25 %	15,38	31,50		
	D2	06/24	N/INCL	N/INCL	N/INCL	-	Não	2,5 %	30,75	63		
	D3	05/01	N/INCL	N/INCL	N/INCL	-	Não	5,0 %	61,50	126		
	D4	07/23	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	2,5 %	30,75	63		
	D5	06/24	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	5,0 %	61,50	126		
	D6	05/01	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	7,5 %	92,25	189		
	I1	07/23	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	5,0 %	61,50	126	M1	
	I2	06/24	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	7,5 %	92,25	189		
	M1	05/01	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	10,0 %	123	252		
	I4	07/23	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	1/mês	10,0 %	123	252	M2	
	I5	06/24	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	1/mês	12,5 %	153,75	315		
	I6	05/01	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	1/mês	15,0 %	184,50	378		
	N	21/09	INCL	N/INCL	N/INCL	INCL	Não	25,0 %	N. A.			
	Turnos	T1	07/23	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	7,5 %	92,25	189	
		T2	05/01	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	12,5 %	153,75	315	
TR		00/24	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	20,0 %	246	504		

Regimes		Horas	Feriado	Noct.	Suplem.	Sab./dom.	Alt. folg.	Subs.	Min.	Máx.
Isenção	B	00/24	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	1/mês	10,0 %	N. A.	
	C	00/24	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	1/mês	(*)	N. A.	
	A	00/24	INCL > €3000	INCL	INCL	INCL	Livre	22,5 %	N. A.	

(*) O valor será afixado tendo em conta o período de alargamento.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

9 de Maio de 2008. — *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 12 de Maio de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

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

Lisboa, 8 de Maio de 2008. — Pelo Secretariado: *António Maria Quintas — José Manuel de Sousa Tavares Machado.*

Depositado em 11 de Junho de 2008, a fl. 7 do livro n.º 11, com o n.º 135/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais e outros — Alteração salarial e outras.

Entre a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais, a USI — União dos Sindicatos Independentes e outro, o SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações, a CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes e outro, a FETES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outros, o SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros, o SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia, o SERS — Sindicato dos Engenheiros, o SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e

Novas Tecnologias, o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual foi celebrado o presente acordo de revisão do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, nos seguintes termos:

I — Actualização salarial

1 — Actualizar os valores de todos os níveis da tabela salarial, em 2,1 %, com arredondamento para o euro superior, constantes do anexo III-A, conforme anexo.

2 — Proceder à absorção parcial do subsídio de integração, nos seguintes termos:

Para os trabalhadores que actualmente auferem remunerações iguais ou superiores a €6000, bem como para os trabalhadores abrangidos pela ordem de serviço que regulamenta a política de recursos humanos para titulares de cargos de estrutura, o aumento de remuneração de categoria resultante da revisão do presente acordo para o ano de 2008 absorverá o subsídio de integração, até ao limite máximo de 50 % do valor do aumento.

3 — A actualização salarial produz efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

II — Clausulado

1 — Alterar a cláusula 1.ª, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo empresa obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, S. A., que incorporou nos termos da Lei n.º 8/2007, de 14 de Fevereiro, a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., e a Radiodifusão Portuguesa, S. A., doravante designada por empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pela associação sindical outorgante, ou que a ele tenham aderido individualmente.

2 — Na sequência do disposto no número anterior estabelece-se que o presente acordo passa a ser designado por acordo de empresa, pelo que nas disposições em que se refira acordo colectivo deverá ler-se acordo de empresa.

3 — O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território nacional, aos sectores de actividade de rádio e televisão e, ainda, produção e distribuição, qualquer que seja a plataforma tecnológica de conteúdos audiovisuais e às categorias constantes do anexo II-B.

4 — O presente acordo de empresa abrange 2360 trabalhadores.»

2 — Alterar a cláusula 11.ª, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 11.ª

Funções desempenhadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo exercem as funções correspondentes à função tipo categoria e nível de desenvolvimento em que estão integrados.

2 — A empresa pode determinar o exercício de funções não compreendidas na função tipo categoria do trabalhador desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.

3 — Nos termos do presente acordo, sempre que o trabalhador seja incumbido de exercer funções não compreendidas na sua função tipo categoria por período superior a 30 dias seguidos, quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — Se a situação prevista no número anterior durar mais de 180 dias seguidos, o trabalhador manterá o direito à retribuição correspondente às funções para que foi incumbido.

5 — A condução de viatura automóvel integra as funções de todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, desde que devidamente habilitados para o efeito.

6 — Com excepção dos trabalhadores que conduzam viaturas da empresa no âmbito do exercício da sua função tipo/categoria e dos trabalhadores que exerçam funções de cargo de estrutura, tem direito a um abono correspondente ao valor fixado para o subsídio de transporte em veículos adstritos a carreiras de serviço público para os funcionários e agentes da administração central, local e regional, por quilómetro percorrido quem, de forma sistemática, utilizar viatura da empresa para o exercício das suas funções, entendendo-se como tal quem mensalmente ultrapassar os 100 km de condução.

7 — A empresa deve proporcionar a formação profissional adequada ao exercício das funções decorrentes da aplicação da presente cláusula quando o exercício destas funções exija especiais qualificações.»

3 — Alterar a cláusula 22.ª, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 22.ª

Horário desfasado

1 — O horário desfasado é aquele que é fixado semestralmente, em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido na cláusula 19.ª, podendo ter duas modalidades consoante os dias de descanso semanal sejam rotativos ou fixos ao sábado e domingo.

2 — O horário desfasado pode ser estabelecido com três graus de desfasamento: duas, três ou quatro horas, correspondentes a outros tantos tipos de horário.»

4 — Criar a cláusula 38.ª-A, com a seguinte redacção:

«Cláusula 38.ª-A

Absorção do subsídio de integração

1 — O subsídio de integração reveste-se de natureza transitória sendo parcial ou totalmente absorvido pelo

incremento da remuneração de categoria sempre que esta ocorra nas seguintes situações, com o acordo do trabalhador:

a) Reclassificação/promoção, entendendo-se como tal uma mudança de função tipo/categoria ou de nível de desenvolvimento;

b) Alteração de nível salarial.

2 — O subsídio de integração mantém-se fixo, não sendo absorvido no acréscimo remuneratório que resultar das seguintes situações:

c) Mudança de nível salarial prevista no n.º 4 da cláusula 38.ª;

d) Integração em nível salarial diferente, resultante de correcção de enquadramento profissional.»

5 — Actualizar, com efeitos a 1 de Janeiro de 2008, os valores relativos ao subsídio de transporte previsto na cláusula 46.ª, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 46.ª

Subsídio de transporte

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte, a pagar durante os 11 meses de cada ano, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores com remuneração de categoria inferior ou igual ao nível salarial 22 têm direito a um subsídio de transporte de €45,86;

b) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 22 e igual ou inferior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de €30,57;

c) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de €15,29.

2 — Não terão direito a este subsídio os trabalhadores que tenham viatura da empresa atribuída ou regalias acessórias substitutivas.»

6 — Alterar a cláusula 57.ª, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 57.ª

Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores na situação de baixa por doença a empresa atribui, nos três primeiros dias, um complemento correspondente à sua remuneração líquida. A partir do terceiro dia de baixa por doença, este complemento corresponde à diferença entre a remuneração líquida do trabalhador e o valor do respectivo subsídio da Segurança Social, até ao limite de 35 % daquela remuneração.

2 — A empresa poderá fazer depender a atribuição do complemento do subsídio de doença, previsto no número anterior, de parecer médico que ateste a doença, emitido por médico ou médicos indicados pela empresa.

3 — Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelas entidades referidas no n.º 2, poderá pedir, nos três dias imediatos, a observação por junta médica

constituída por três médicos, sendo um nomeado pela empresa, onde o trabalhador deverá comparecer sempre que devidamente convocado para o efeito, excepto em caso de manifesta impossibilidade.

4 — Não sendo os pareceres referidos confirmativos de doença, não haverá lugar ao complemento de subsídio de doença.

5 — As despesas resultantes do cumprimento desta cláusula são da conta da empresa, sempre que o parecer da junta médica venha a confirmar a situação de doença.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a empresa obriga-se a adiantar o valor correspondente à remuneração líquida do trabalhador, a atribuir pelo período máximo de 90 dias por ano, seguidos ou interpolados, exceptuando baixas até três dias atestadas pelos serviços clínicos da empresa ou pela Segurança Social, obrigando-se o trabalhador a proceder à sua regularização entregando prontamente à empresa o subsídio de doença da Segurança Social ou o valor que resultar da aplicação do disposto no n.º 1.

7 — O incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior implica a cessação imediata do direito ao complemento do subsídio de doença e ao adiantamento, ficando o trabalhador obrigado a devolver à empresa o valor do complemento e do adiantamento que tiver recebido relativo ao período de doença em causa.

8 — O complemento do subsídio de doença previsto no n.º 1 será atribuído pelo período máximo de um ano, sendo reduzido a dois terços logo que atribuído durante 30 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil.»

7 — Eliminar a cláusula 13.ª, relativa à cedência ocasional de trabalhadores.

8 — Eliminar o n.º 2 da cláusula 17.ª-A, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 17.ª-A

Disposição transitória

Os limites a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior serão, até 31 de Dezembro de 2009, respectivamente de trinta e sete horas e meia e trinta e seis horas.»

9 — Eliminar o n.º 2 da cláusula 19.ª, que passará a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 19.ª

Horário regular

O horário regular é aquele que se reparte por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saída fixas compreendidas entre as 9 e as 21 horas, e em que os dias de descanso semanal se mantêm constantes.»

III

Eliminar a rubrica diversos e alterar os valores das ajudas de custo, constantes do anexo I-B, conforme quadros A

e B, a seguir indicados, com efeitos ao mês seguinte à data da assinatura:

ANEXO I-B

QUADRO A

Deslocações em serviço dentro do território nacional

	Euros	Observações
Diária completa	30,49	Sem alojamento.
Fracções:		
Almoço.	15,25	Partida antes das 13 horas.
Jantar	15,25	Chegada depois das 20 horas.

QUADRO B

Deslocações em serviço ao estrangeiro

	Euros	Observações
Diária completa	72,36	Sem alojamento.
Fracções:		
Almoço.	36,18	Partida antes das 13 horas.
Jantar	36,18	Chegada depois das 20 horas.

IV

Actualizar os valores máximos relativos ao regime remuneratório dos horários de trabalho constantes do anexo III-B, conforme mapa anexo, com efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

Lisboa, 23 de Abril de 2008.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, S. A.:

Carla Maria de Castro Chousal, vogal do conselho de administração.

Maria Teresa Prata Macias Marques Pignatelli, vogal do conselho de administração.

Pelo SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais:

João Carlos Bastes Pinto Figueiredo, secretário-geral.

Luís Miguel Marques da Silva Montes, secretário nacional.

Clarisse Manuela Alexandra Santos, mandatária.

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes, por si e em representação do seguinte Sindicato:

Victor Manuel Martins, vice-coordenador da USI.

João Manuel Ferreira, assessor.

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

Victor Manuel Martins, presidente da direcção nacional.

João Manuel Sobreira Diogo, vice-presidente da direcção nacional.

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, vice-presidente.

Maria Alexandra Coles G. Silva Fraga, mandatária.

António de Jesus Rodrigues, mandatário.

Pela CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes, por si e em representação do seguinte Sindicato:

Amândio Cerdeira Madaleno, coordenador geral.

Graziela Maria de Oliveira Pereira da Costa Rodrigues, coordenadora geral-adjunta.

António José de Jesus Pombo, vogal.

Pelo SNPL — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados:

Amândio Cerdeira Madaleno, coordenador geral.

Grasiela Maria de Oliveira Pereira da Costa Rodrigues, coordenadora geral-adjunta.

António José de Jesus Pombo, vogal.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes Sindicatos:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral, mandatário.

Joaquim Manuel Neves Freire, mandatário.

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral, mandatário.

Joaquim Manuel Neves Freire, mandatário.

Pelo SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral, mandatário.

Joaquim Manuel Neves Freire, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral, mandatário.

Joaquim Manuel Neves Freire, mandatário.

Pelo SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e de Santa Maria:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral, mandatário.

Joaquim Manuel Neves Freire, mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios de Serviços SINDCES/UGT:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral, mandatário.

Joaquim Manuel Neves Freire, mandatário.

Pelo STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral, mandatário.

Joaquim Manuel Neves Freire, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação dos seguintes Sindicatos:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo Sindicato dos Economistas:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro, mandatária.

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

José de Lima Barbosa, presidente da direcção nacional.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Teresa Beatriz Abreu, mandatário.

Pedro Manuel Oliveira Gamba, mandatário.

Pelo SITESEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

António Fernando Rodrigues, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

Luís António Pires Baptista, secretário-geral-adjunto.

Maria Filomena Fernandes Saraiva Barata, secretária nacional.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

António Jorge de Jesus Caetano, membro da direcção nacional.

Paulo Alexandre Pinheiro Mendes, membro da direcção nacional.

ANEXO II-B

Síntese de funções tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

Áreas de conhecimento		Funções tipo/categorias		Níveis de desenvolvimento/carreiras
1	Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços	1.1. 1.2.	Assistente de manutenção de infra-estruturas Assistente de apoio aos serviços	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3
2	Artes visuais.	2.1. 2.2. 2.3. 2.4.	Assistente de artes visuais Técnico de artes visuais Técnico de grafismo. Técnico de cenografia	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3
3	Manutenção técnica	3.1. 3.2. 3.3.	Electricista Técnico de comunicações Técnico de electrónica	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3
4	Sistemas e informação e multimédia	4.1. 4.2.	Técnico de plataformas multimédia. Técnico de sistemas de informação	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3
5	Operação e sistemas.	5.1. 5.2. 5.3. 5.4. 5.5. 5.6. 5.7.	Assistente de operações Técnico de imagem Técnico de sistemas audiovisuais Técnico de som Técnico de iluminação Editor de imagem. Técnico de gestão de sistemas	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2

Áreas de conhecimento		Funções tipo/categorias		Níveis de desenvolvimento/carreiras
6	Produção de programas	6.1. Assistente de programas/informação 6.2. Técnico de planeamento e gestão de meios . . . 6.3. Locutor/apresentador 6.4. Técnico de promoção de programas 6.5. Sonorizador 6.6. Técnico de gestão de emissão 6.7. Produtor 6.8. Realizador	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2 ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3/ND4 ND1/ND2/ND3/ND4	
7	Jornalismo	7.1. Jornalista-repórter 7.2. Jornalista-redactor	ND1/ND2/ND3/ND4 ND1/ND2/ND3/ND4/ND5	
8	Documentação e arquivo	8.1. Assistente de documentalista 8.2. Documentalista	ND1/ND2 ND1/ND2/ND3	
9	Administrativa e similares	9.1. Técnico administrativo	ND1/ND2/ND3/ND4	
10	Especialista	10.1. Especialista	ND1 /ND2 /ND3/ND4	
11	Gestão	11.1. Quadro 11.2. Quadro superior	ND1/ND2/ND3 ND1/ND2/ND3	

ANEXO III-A

Tabela salarial

[illegible]

Nota. — Os estagiários ou trabalhadores admitidos do exterior, durante o primeiro ano de exercício de funções, auferirão uma remuneração correspondente a 85 % da remuneração referente à respectiva categoria, nível de desenvolvimento e nível salarial.

ANEXO III-B

Regime remuneratório de horários de trabalho

Regimes		Horas	Feriado	Noct.	Suplem.	Sab./dom.	Alt. folg.	Subs.	Min.	Máx.	
Horários especiais	D1	07/23	N/INCL	N/INCL	N/INCL	-	Não	1,25 %	15,38	31,50	
	D2	06/24	N/INCL	N/INCL	N/INCL	-	Não	2,5 %	30,75	63	
	D3	05/01	N/INCL	N/INCL	N/INCL	-	Não	5,0 %	61,50	126	
	D4	07/23	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	2,5 %	30,75	63	
	D5	06/24	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	5,0 %	61,50	126	
	D6	05/01	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	7,5 %	92,25	189	
	I1	07/23	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	5,0 %	61,50	126	M1
	I2	06/24	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	7,5 %	92,25	189	
	M1									189	
	I3	05/01	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	10,0 %	123	252	
	I4	07/23	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	1/mês	10,0 %	123	252	M2
	I5	06/24	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	1/mês	12,5 %	153,75	315	
	M2									315	
	I6	05/01	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	1/mês	15,0 %	184,50	378	
	N	21/09	INCL	N/INCL	N/INCL	INCL	Não	25,0 %	N. A.		
Turnos	T1	07/23	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	7,5 %	92,25	189	
	T2	05/01	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	12,5 %	153,75	315	
	TR	00/24	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	Não	20,0 %	246	504	
Isenção	B	00/24	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	1/mês	10,0 %	N. A.		
	C	00/24	N/INCL	N/INCL	N/INCL	€10/dia	1/mês	(*)	N. A.		
	A	00/24	INCL > €3000	INCL	INCL	INCL	Livre	22,5 %	N. A.		

(*) O valor será afixado tendo em conta o período de alargamento.

Depositado em 6 de Junho de 2008, a fl. 6 do livro n.º 11, com o n.º 131/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines — SINPORSINES — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral de 8 de Maio de 2008.

Artigo 31.º

Direito de voto

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, podem votar nas reuniões e nos actos da competência da assembleia geral os sócios que tenham adquirido e mantido essa qualidade há mais de seis meses e que satisfaçam os demais requisitos ou pressupostos para os quais remete o n.º 1 do artigo 21.º ou nele previstos.

2 —

3 — Têm direito de voto no acto eleitoral os sócios que, tendo a sua quotização em dia à data da convocação da assembleia e à data do respectivo acto eleitoral, possuam essa qualidade de associados durante, pelo menos, os últimos 12 meses e que, sem prejuízo de ausências justificadas ao trabalho, tenham vindo a exercer regularmente a profissão.

Artigo 37.º

Direito de candidatura

1 — Só podem candidatar-se ou serem candidatados ao preenchimento de cargos nos órgãos sociais do Sindicato os sócios que satisfaçam os requisitos enunciados nos números seguintes.

2 — Sem prejuízo da condição especial exigida pelo disposto no n.º 3, podem candidatar-se, serem candidatados e serem eleitos para qualquer dos órgãos sociais do Sindicato os sócios que possuam essa qualidade, de forma ininterrupta, há, pelo menos, um ano relativamente à data do acto eleitoral, devendo, cumulativamente, satisfazer os demais requisitos ou pressupostos referido no n.º 3 do artigo 31.º

3 — Só podem candidatar-se, serem candidatados e serem eleitos para os cargos de presidente de qualquer dos órgãos sociais os sócios que possuam essa qualidade durante, pelo menos, os últimos três anos que precedam o respectivo acto eleitoral, devendo, igualmente, satisfazer os demais requisitos ou pressupostos referidos no n.º 3 do artigo 31.º

4 —

Artigo 39.º

Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigatoriedade de propositura de uma lista completa para todos os órgãos sociais do Sindicato, de que conste a menção dos candidatos a efectivos e a substitutos (estes, quando exigível a sua eleição para o respectivo órgão), bem como a indicação dos respectivos cargos.

2 —

3 —

4 —

5 —

Artigo 45.º

Características dos boletins de voto

Os boletins de voto terão formato rectangular e dimensões uniformes, serão de papel branco, liso, não transparente, sem marcas ou sinais exteriores e conterão, impressos ou dactilografados, a designação do respectivo órgão social, os nomes dos candidatos respectivos e a menção dos cargos a que estes se candidatam.

Artigo 71.º

Composição da direcção

1 —

2 — Conjuntamente com os membros efectivos será eleito um substituto, para preenchimento de eventual vaga que ocorra na composição deste órgão.

3 — Ocorrendo alguma vaga na composição normal da direcção, o substituto passa a desempenhar o cargo que lhe for atribuído em reunião formal deste órgão a realizar após a sua reconstituição, devendo a respectiva deliberação ser exarada em acta.

4 — Se o cargo vago não for o do presidente, este manterá a respectiva função.

Artigo 77.º

Composição e competência do conselho fiscal

Ao conselho fiscal compete a fiscalização financeira das actividades do Sindicato e é composto por um presidente, um secretário e um relator, que serão candidatos e eleitos com indicação dos cargos respectivos.

Registados em 5 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 27/2008, a fl. 117 do livro n.º 2.

SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal — Alteração

Alteração aprovada em conselho permanente realizado em 3 de Junho de 2008 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008.

Os estatutos do SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, foram objecto

de alteração na reunião do conselho permanente realizada em 3 de Junho de 2008, com a seguinte redacção:

Artigo 4.º

4 — O Conselho de Disciplina e Fiscalização, ouvido o interessado, decidirá sobre a sua admissão na primeira reunião subsequente à recepção do processo.

§ único. Caso o Conselho de Disciplina e Fiscalização decida pela recusa de admissão, o candidato poderá recorrer para o conselho permanente.

Artigo 10.º

3 —

a) 10 % ou 200 associados.

Artigo 12.º

1 —

d) O presidente do CDF ou, na sua falta, o vice-presidente, o presidente da direcção e a comissão executiva poderão estar presentes na reunião do conselho permanente sem direito a voto.

f) e g) (*Eliminadas.*)

3 — O conselho permanente reunirá extraordinariamente a pedido de dois terços dos seus membros, da direcção, ou de 10 % ou 200 associados.

Registados em 11 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 28/2008, a fl. 117 do livro n.º 1.

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte — Eleição da direcção nos dias 14, 15, 16, 17, 18 e 19 de Abril de 2008 para o biénio de 2008-2010.

Efectivos:

Alírio Manuel Silva Martins, sócio n.º 7810, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Irmãos, S. A., residente Rua de São Miguel, 472, Lobão, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 8503665, de 25 de Agosto de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 161060072.

Armando Ferreira Mota, sócio n.º 3940, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, S. A., residente na Rua do Monte, 786, São João de Ver, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 6147850, de 6 de Abril de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 176572490.

Francisco José da Silva Coelho, sócio n.º 7602, trabalhador ao serviço da Amorim Cork Composites, S. A., residente na Avenida de São Cristóvão, 3968, Nogueira da Regedoura, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 8404785, de 8 de Outubro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 177089105.

Germano Moreira Gonçalves, sócio n.º 6541, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Cork Composites, S. A., residente na Rua do Capitão Pinto Coelho, 11, Paços de Brandão, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 5465329, de 28 de Novembro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 110998103.

Humberto Manuel Monteiro, sócio n.º 11.801 trabalhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, S. A., residente no Lugar do Monte, lote 2-A, 1.º, direito, Corte-gaça, portador do bilhete de identidade n.º 3772653, de 17 de Maio de 2007, do arquivo de identificação de Aveiro, contribuinte fiscal n.º 105055999.

José dos Santos Coelho, sócio n.º 8944, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Cork Composites, S. A., residente na Rua do Outeirinho, 777, Santa Maria de Lamas, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 7201686, de 2 de Outubro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 143195344.

Manuel Ferreira da Rocha, sócio n.º 8335, ao serviço da empresa Amorim & Irmãos, S. A., residente na Quinta do Areeiro, 2.º, esquerdo, São Paio de Oleiros, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 7486289, de 31 de Julho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 143030973.

Mário da Silva Carvalho, sócio n.º 9557, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, S. A., residente na Rua da Pinha n.º 315, Paramos, Espinho, portador do bilhete de identidade n.º 6148713, de 12 de Maio de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 109817672.

Suplentes:

Mário de Almeida Batista, sócio n.º 8316, trabalhador ao serviço da empresa Corço — Cortiças Coelho, L.ª, residente na Rua da Cantina, 14, bl. (c), esquerdo frente, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 6920928, de 6 de Fevereiro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 172746469.

José Carlos de Sousa Moreira Reis Oliveira Mota, sócio n.º 3940, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, S. A., residente na Rua do Monte, 786, São João de Ver, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 6147850, de 6 de Abril de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 176572490.

Moisés Oliveira e Silva, sócio n.º 9557, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, S. A., residente na Rua do Fial, 203, São Paio de Oleiros, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 6284749, de 15 de Fevereiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 172469902.

António Oliveira Amorim Gomes, sócio n.º 5271, trabalhador ao serviço da empresa Amorim & Irmãos, S. A., residente na Rua do Bairro, n.º 43, Fiães, Santa Maria da Feira, portador do bilhete de identidade n.º 6343022, de 26 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 145533921.

Álvaro Alves Pais, sócio n.º 6744, trabalhador ao serviço da empresa Amorim Revestimentos, S. A., residente no Monte, São Paio de Oleiros, Santa Maria da Feira, portadora do bilhete de identidade n.º 6322333, de 23 de Junho de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, contribuinte fiscal n.º 163737752.

Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante — SINCOMAR — Eleição em 15 de Maio de 2008 para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2011).

Direcção

Efectivos:

José Fernandes Lomba, bilhete de identidade n.º 2711790.

Luís Augusto Pereira da Silva bilhete de identidade n.º 7735001.

Jaime António Grave Martins, bilhete de identidade n.º 2039017.

Hélder da Costa Almeida, bilhete de identidade n.º 2879262.

José Manuel Morais Teixeira, bilhete de identidade n.º 3006701.

Joaquim José Martins Abreu, bilhete de identidade n.º 9216021.

Luís Jorge da Cunha Carreira, bilhete de identidade n.º 1580059.

José Augusto Câmara Leme Mendonça, bilhete de identidade n.º 6197093.

Maria da Conceição Ferreira Gallis, bilhete de identidade n.º 6007836.

António Augusto Pereira Caneco, bilhete de identidade n.º 4386528.

José Manuel Antunes Almeida, bilhete de identidade n.º 4859974.

Suplentes:

Pedro António Gonçalves Guerra Campos, bilhete de identidade n.º 5600201.

Francisco José dos Santos Borja Serafim, bilhete de identidade n.º 5796250.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Eleição da direcção realizada em 21 de Maio de 2008 para o quadriénio de 2008-2012

Nome	Número do bilhete de identidade	Data	Emissão
Efectivos:			
Albano da Silva Ribeiro.	6804707	20-11-2003	Porto.
Aquilino Joaquim Faustino Coelho.	7517061	13-4-1999	Santarém.
Augusto João Monteiro Nunes.	6035982	28-4-2004	Lisboa.

Nome	Número do bilhete de identidade	Data	Emissão
Avelino Antunes de Sousa	6523152	12-7-2007	Porto.
Fernando Manuel Mota Neves	11237856	3-12-2003	Lisboa.
Horácio Joaquim Fernandes Ferreira	5821829	14-1-1999	Lisboa.
Joana Etelvina Figueiredo Cabido	9748343	2-11-2000	Coimbra.
João Fernando Santos Serpa Soares	5199087	31-10-2002	Lisboa.
João Paulo da Costa Cabrita	10337238	4-3-2004	Lisboa.
Joaquim Fernando da Rocha Silva	5840690	9-1-2004	Lisboa.
Jorge Manuel Gonçalves Vicente	4374776	22-8-2001	Coimbra.
José Alberto Valério Dinis	1124433	5-3-2004	Lisboa.
José António Carvalho das Neves	6662675	14-10-1998	Porto.
José da Rocha Grilo	6736211	4-7-1997	Braga.
José da Silva Fernandes	5887590	21-11-2000	Viana do Castelo.
José Fernando Rodrigues Agostinho de Sousa	4420475	14-6-1999	Lisboa.
José Manuel d'Ascensão Tomás	4215223	14-7-2007	Setúbal.
José Maria Magalhães Carvalho	930565	27-9-2006	Braga.
José Martins Gomes	5773461	15-3-1995	Porto.
José Pereira da Costa	5514190	23-1-2006	Aveiro.
José Teotónio Camacho	296718	3-6-1987	Lisboa.
Luís Manuel Paciência Sousa	10796007	13-12-2002	Lisboa.
Luís Martins Almeida	3838618	11-12-2000	Coimbra
Manuel Francisco Colaço Caeiro	6637855	20-10-2005	Évora.
Maria de Fátima Marques Messias	6064945	15-6-2004	Lisboa.
Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro	2647735	21-4-2006	Lisboa.
Mário António Pedro Mendonça	4987364	8-4-2002	Lisboa.
Patrícia Isabel Lopes Canas Santos	11099812	4-8-2005	Aveiro.
Paulo César Ruivaco Sousa Pecêgo	10359647	27-2-2003	Lisboa.
Pedro Manuel Pereira Milheiro	8941764	2-5-2003	Lisboa.
Pedro Miguel dos Santos Jorge	11067711	24-10-2005	Leiria.
Pedro Miguel Pablo Tavares da Silva Jesus Vicente	9020370	15-11-2005	Lisboa.
Rui Paulo da Cunha Braga	10767514	23-01-2003	Lisboa.
Susana Marina Cadete Santos Costa	9873602	7-5-2004	Lisboa.
Vítor Luís da Silva Otão	2510807	2-7-2002	Coimbra.
Suplentes:			
António Ferreira Aires Grilo	6608515	20-6-2002	Coimbra.
António José Faria da Silva	10818508	24-6-1986	Lisboa.
Armando Manuel Grega Neves	7367379	8-6-2001	Lisboa.
Delfim Duarte Anacleto Simões	6002964	30-6-1999	Lisboa.
Eduardo Alves da Rocha	7708933	25-7-2000	Viana do Castelo.
Fernando Manuel Simões Albuquerque	6431277	21-7-2000	Lisboa.
Francisco José Fernandes Saraiva Ferreira	8548040	9-9-2003	Lisboa.
Isabel Susana Pires Chanoca	6995103	13-10-2005	Lisboa.
Nuno Manuel Vieira Borges	11049131	7-3-2006	Porto.

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul — Eleição realizada em 19 e 20 de Maio de 2008 para o quadriénio de 2008-2010

Direcção

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão
Agostinha Nascimento Almeida Dias	4162699	Lisboa.
Carlos Alberto Carreira de Oliveira	6212566	Lisboa.
Carlota Maria Magalhães Oliveira Rodrigues	10001611	Lisboa.
Dário Neves Ferreira	3982905	Lisboa.
Fernando José Fernandes Correia	12569219	Lisboa.
Mário Duarte Magalhães	4565356	Lisboa.
Rui José Bastos Santos	6641002	Lisboa.
José Pedro dos Santos Silva	5504070	Lisboa.

Sindicato dos Professores do Norte — Eleição em 13 de Maio de 2008 para o triénio de 2008-2011**Direcção**

Sócio	Nome	Idade	Escola	Concelho	Q
-------	------	-------	--------	----------	---

Efectivos

43	Abel Guilherme Teixeira Macedo	57	ES/3 Fontes Pereira de Melo	Porto	EFEC
68	Adriano Alberto Branco Teixeira de Sousa	52	EB 2, 3 São Lourenço, Ermesinde	Valongo	EFEC
3886	Adriano Soares Pinto	52	EB 1 João de Deus	Porto	EFEC
1548	Alice Conceição Susano	56	EB 1 Saibreiras, Ermesinde	Valongo	EFEC
15854	Ana Paula Belchior Tomé Maçaira	40	JI Possacos	Valpaços	EFEC
18368	António de Fátima Marques Baldaia	48	EB 1 Bom Sucesso, Massarelos	Porto	EFEC
21960	António Joaquim Barreira	52	ES/3 António Sérgio	Vila Nova de Gaia	EFEC
15372	António Jorge Reis Moreira	46	ES/3 Joaquim de Araújo	Penafiel	EFEC
18734	Ariana Maria de Almeida Matos Cosme	47	Fac. Psicologia e Ciências Educação, UP	Porto	EFEC
5592	Carlos Alberto Marques Midões	54	EB 2, 3 Dr. Flávio Gonçalves	Póvoa de Varzim	EFEC
15385	Carlos Alberto Silva dos Santos Taveira	41	EB 2, 3 Diogo Cão	Vila Real	EFEC
22382	Conceição Maria Martins Peixoto	45	Ji São Miguel de Paredes	Penafiel	EFEC
6379	Davide Oliveira Castro Dias	61	—	Porto	EFEC
20944	Fernanda Lopes Martins	34	EB 2, 3 Arouca	Arouca	EFEC
4955	Fernando António Simões Ramos Santos	55	ES/3 Filipa de Vilhena	Porto	EFEC
2547	Henrique João Carneiro Borges	52	ES Artística Soares Reis	Porto	EFEC
33257	Henrique Malheiro Vaz	44	Fac. Psicologia e Ciências Educação, UP	Porto	EFEC
11190	Isabel Maria Carvalho Baptista	49	Univ. Católica Portuguesa	Porto	EFEC
3506	João da Fátima Marques Baldaia	55	EB 1 Miosóti, Paranhos	Porto	EFEC
25149	João Paulo Rebelo Silva	33	EB 2, 3 Argoncilhe	Santa Maria da Feira	EFEC
17669	Jorge Luís Fernandes Pimentel	48	AE Júlio Brandão	Vila Nova de Famalicão	EFEC
2649	José Augusto Moreira Gonçalves Cardoso	48	EB 2, 3 Souselo	Cinfães	EFEC
2266	José Carlos Lopes	55	EB 2, 3 Nadir Afonso	Chaves	EFEC
12642	José Manuel de Almeida e Silva	56	EB 1 Ribeiras, Perafita	Matosinhos	EFEC
12217	José Manuel Meneses Costa	47	EB 2, 3 Viso	Porto	EFEC
322	José Paulo Serralheiro	59	ES/3 Oliveira do Douro	Vila Nova de Gaia	EFEC
3526	José Rafael Brito Tormenta	50	ES/3 Oliveira do Douro	Vila Nova de Gaia	EFEC
22050	Lúcia Conceição Lopes	45	EB 1 Torrinha, Cedofeita	Porto	EFEC
30792	Manuel Carlos Ferreira Silva	61	Instituto de Ciências Sociais, UM	Braga	EFEC
23282	Maria de Lurdes Silva Veiga	40	EB 1 Durrães, Fragoso	Póvoa de Varzim	EFEC
8196	Maria Fernanda Barbosa Silva Costa	53	EB 2, 3 Avintes	Vila Nova de Gaia	EFEC
19431	Maria Fernanda Carvalho Mendonça Vasconcelos	66	ES/3 Fontes Pereira de Melo	Porto	EFEC
13479	Maria Júlia Santos Mourão Vale	45	JI Briteiros	Guimarães	EFEC
23199	Maria Manuela Araújo Costa Gomes Sequeira	44	ES/3 Arq. Oliveira Ferreira, Arcozelo	Vila Nova de Gaia	EFEC
8043	Maria Manuela Milhais Pinto Mendonça	47	ES/3 Augusto Gomes	Matosinhos	EFEC
12014	Maria Natália Dias	47	JI Fontela	Gondomar	EFEC
36507	Maria Teresa Guimarães Medina	50	Fac. Psicologia e Ciências Educação, UP	Porto	EFEC
16784	Paula Maria Rodrigues Sampaio Gonçalves	46	JI Igreja, Rebordões, Santa Maria	Ponte de Lima	EFEC
21	Paulo Alberto Branco Teixeira de Sousa	55	ES/3 Fontes Pereira de Melo	Porto	EFEC
37208	Paulo Manuel Oliveira Silva	36	Colégio Sardoal	Vila Nova de Gaia	EFEC
29105	Raul Medina Prata Pinheiro	35	Inst. Sup. Engenharia Porto, UP	Porto	EFEC
17296	Rogério Correia Tavares Ribeiro	44	EB 1 Gueifães	Maia	EFEC
1376	Rogério Manuel Barreiros Correia	52	EB 2, 3/S Arcos de Valdevez	Arcos de Valdevez	EFEC
19876	Vitor Manuel Costa Rocha Ribeiro	45	EB 2, 3 São Pedro da Cova	Gondomar	EFEC
18831	Vitor Manuel Pereira Gomes	44	EB 1 Bom Sucesso, Massarelos	Porto	EFEC

Suplentes

1277	Abílio Afonso Lourenço	51	ES/3 Alexandre Herculano	Porto	SUPL
4845	Agostinho Loureiro Moreira	56	EB 2, 3 Rio Tinto n.º 2	Gondomar	SUPL
6155	Alda Maria Botelho Correia Sousa	54	Inst. Ciências Biomédicas Abel Salazar	Porto	SUPL
18228	Ana Maria Pereira Baptista	43	EB 1 Pinheiro, Cedofeita	Porto	SUPL
34859	Ana Maria Queirós Marques Silva Pires	55	EB 2, 3 Medas	Gondomar	SUPL
25234	Anabela Pereira Fernandes Bastos	38	ES/3 São Pedro da Cova	Gondomar	SUPL
153	João Adriano Fernandes Rangel	56	Fac. Belas Artes, UP	Porto	SUPL
21504	João Paulo Araújo Dupont	47	EB 2, 3 Ramalho Ortigão	Porto	SUPL
856	José Carlos Gomes Pinheiro	60	EB 2, 3 Gueifães	Maia	SUPL
23343	José Guilherme Lopes Azevedo	55	ES/3 Senhora Hora	Matosinhos	SUPL
8205	Libânia Faria Monteiro Silva	54	JI Vitória	Porto	SUPL
7665	Maria Emília Pinto Pereira	50	EB 1 São Tomé, Paranhos	Porto	SUPL
7563	Maria Judite Pinho Pereira Almeida	42	ES/3 Alexandre Herculano	Porto	SUPL
12584	Maria Lurdes Oliveira Sousa Rubim	49	Centro Social Infantil Cruz do Pau	Matosinhos	SUPL
25018	Maria Paula Corte Real Santos	43	ES/3 Filipa de Vilhena	Porto	SUPL
2476	Miguel Araújo Lima Rocha Pereira	54	EB 2, 3 Irene Lisboa	Porto	SUPL
11155	Noémia Fernanda Teixeira Peres	48	JI Santa Eulália, Fânzeres	Gondomar	SUPL

Sócio	Nome	Idade	Escola	Concelho	Q
14743	Paulo Alexandre Dias Franco.	40	EB 2, 3 Gonçalo Nunes.	Barcelos.	SUPL
25100	Vera Lúcia da Silva.	46	EB 2, 3 Escultor António Fernandes de Sá	Vila Nova de Gaia.	SUPL
30575	Vítor Alexandre Cunha Marmelo.	35	EB 2, 3 Viso.	Porto.	SUPL

Sócio	Nome	Idade	Escola	Concelho
-------	------	-------	--------	----------

Amarante

Efectivos:				
36859	Álvaro Alberto de Carvalho Teixeira.	38	EB 2, 3 D. Manuel de Faria e Sousa.	Felgueiras.
8525	Ana Bela de Fátima Rego Teixeira Monteiro.	49	JI do Peso.	Marco de Canaveses.
10834	Ana Maria Fonseca Batista Arteiro Carvalho.	58	EB 1 Assento, Gatão.	Amarante.
23950	Armando Manuel Castilho Rodrigues Castro.	38	EB 2, 3 Sande.	Marco de Canaveses.
12613	Cândida Rosa de Seixas.	50	EB 1 Favões.	Marco de Canaveses.
20718	Carlos Alberto Rainho Quinteiro.	38	EB 2, 3 Idães.	Felgueiras.
27980	Elsa Paula Mateus Costa Correia.	46	ES/3 Marco de Canaveses.	Marco de Canaveses.
33283	Gabriela Costa Rodrigues Alves.	40	EB 2, 3/S Prof. António da Natividade.	Mesão Frio.
19193	Guilhermina Maria Ribeirinha Nunes de Freitas Gonçalves	43	EB 2, 3 Telões.	Amarante.
7634	Maria do Rosário Sousa Moura Barros Rebelo.	50	Colégio S. Gonçalo.	Amarante.
3844	Maria Elisabete Carvalho da Silva da Costa.	55	EB 2, 3 Amarante.	Amarante.
8	Maria José Ribeiro Gonçalves.	59	ES/3 Amarante.	Amarante.
19237	Maria Odete Moreira Ferreira Souto.	48	EB 2, 3 Ancede.	Baião.
25024	Maria Ondina Ferreira Carneiro.	40	JI Igreja, Vila Boa de Quires.	Marco de Canaveses.
33527	Paulo Nuno Ferreira dos Santos Silva.	36	EB 2, 3 Marco de Canaveses.	Marco de Canaveses.
Suplentes:				
33255	Ana Maria Ferreira Teixeira de Miranda.	45	EB 1 Esperança.	Marco de Canaveses.
22104	António Domingos Pinto Aloques.	47	Externato Vila Meã.	Amarante.
20780	Isabel Cristina Lobo da Costa Melo.	37	JI Lagares.	Felgueiras.
11786	Maria de Lurdes Alves Cerqueira.	44	JI Torreira, Fregim.	Amarante.
15234	Maria Manuela van der Kellen Pinto.	50	ES/3 Lixa.	Felgueiras.
33805	Sandra Patrícia Costa Carvalho.	27	EB 2, 3 Sebastião da Gama.	Estremoz.
29394	Vasco Miguel Abreu Monterroso.	33	EB 2, 3/S Prof. António da Natividade.	Mesão Frio.

Braga

Efectivos:				
24835	Elisa Fernanda Oliveira Miranda.	48	EB 1 Pico, S. Cristóvão.	Vila Verde.
13923	Isabel Maria Gomes Sameiro Macedo.	48	EB 2, 3 Prado.	Vila Verde.
24327	João Loureiro Beleza.	49	ES/3 Maximinos.	Braga.
30321	Jorge Vítor Ramos da Silva.	43	EB 2, 3/S Vieira de Araújo.	Vieira do Minho.
1039	José António de Matos Diniz Pinto.	57	EB 1 Sé (Real).	Braga.
20338	José Carlos da Costa Gomes.	37	EB 2, 3 Vila Verde.	Vila Verde.
8923	Luís António Oliveira Pereira dos Santos.	48	Esc Profissional Braga.	Braga.
20054	Luís Sameiro Godinho Silva Braga.	53	EB 2, 3 Lamações.	Braga.
26461	Maria Cidália da Cunha Faria Camacho.	43	JI Arcos, S. Paio.	Braga..
18245	Maria de Fátima Magalhães Antunes G. Teixeira.	48	Instituto Educação e Psicologia, UM.	Braga.
1972	Maria de Lurdes Alves Salgueira.	56	EB 2, 3 Cávado.	Braga.
5738	Maria do Céu Simões Faria de Barros.	53	EB 2, 3 Palmeira.	Braga.
20489	Maria Isabel Santos Amorim.	46	EB 2, 3 Prof. Amaro Arantes, Moure.	Vila Verde.
1991	Octávio Vidal Teixeira Oliveira.	57	ES/3 D. Maria II.	Braga.
23681	Susana Maria Fernandes Pires Malainho.	43	EB 2, 3 Amares.	Amares.
Suplentes:				
7391	Armando Nogueira Nina.	52	ES Alberto Sampaio.	Braga.
13235	José António Coimbra e Sousa Barbosa.	51	ES/3 Carlos Amarante.	Braga.
15311	Maria Elisabete Sampaio Gonçalves.	42	EB 1 Fares, Cantelães.	Vieira do Minho.
18535	Maria Luísa Vinagre Preto Barbosa.	53	—	Braga.
25030	Renato Célio Marinho Silva.	37	EB 2, 3 André Soares.	Braga.
35243	Rosa do Sameiro da Silva Fernandes.	44	AE Mosteiro e Cávado.	Braga.
7487	Teresa Manuela Ramoa Matos.	50	EB 2, 3 Amares.	Amares.

Bragança

Efectivos:				
17313	Albertina do Céu Pires Amado Rodrigues.	49	EB 1 Miranda do Douro.	Miranda do Douro.
17910	Antónia Jesus Moura Cardoso.	50	EB 1 Mogadouro.	Mogadouro.
34613	Celmira da Conceição Madureira Macedo.	36	EB 1 Vinhais.	Vinhais.

Sócio	Nome	Idade	Escola	Concelho
17139	César Gustavo Garrido	49	Centro Escolar Vimioso	Vimioso.
16833	Cristina Maria Mesquita Gomes Pires	39	Escola Superior de Educação	Bragança.
17623	José Augusto Nascimento Domingues	44	ES/3 Miguel Torga	Bragança.
17811	Lúcia da Conceição Gonçalves Borges	54	ES/3 Miguel Torga	Bragança.
17897	Maria Esmeralda Afonso Rodrigues	48	EB 1 n.º 4 (Loreto)	Bragança.
17881	Maria Leonor Barreira Vila Ferreira	41	JI Santiago	Bragança.
8657	Maria Margarida Amorim Pereira Vilar	48	EB 2, 3/S Macedo de Cavaleiros	Macedo de Cavaleiros.
17170	Maria Paula de Magalhães Carneiro	50	EB 1 n.º 10 (Campo Redondo)	Bragança.
17493	Maria Rita Dias	46	EB 2, 3/S Miranda do Douro	Miranda do Douro.
22249	Maria Teresa Teixeira Pereira	44	ES/3 Abade de Baçal	Bragança.
17938	Maria Zita Moura Regente	44	EB 1 Macedo de Cavaleiros	Macedo de Cavaleiros.
17339	Orquídea da Conceição Cubeiro Xavier	50	EB 2, 3 Sendim	Miranda do Douro.
Suplentes:				
17958	João Gilberto Fernandes	43	EB 2, 3/S D. Afonso III	Vinhais.
8758	Manuel Luís Varandas	55	EB 2, 3/S Mogadouro	Mogadouro.
17570	Margarida Maria Afonso Carlão	45	AE de Vinhais	Vinhais.
17050	Maria da Luz Vicente Afonso	51	EBI Augusto Moreno	Bragança.
40603	Maria de Fátima Almendra Santos	49	EB 1 n.º 2 (S. Sebastião)	Bragança.
15606	Maria Isabel Parreira Xavier	43	JI Bemposta	Mogadouro.
32387	Sílvia Pais Miranda	33	EBI Augusto Moreno	Bragança.

Chaves

Efectivos:				
3241	Américo Nunes Peres	54	UTAD — Pólo de Chaves	Chaves.
7701	Ana Maria Matias Guedes	48	EB 2, 3 Nadir Afonso	Chaves.
14120	António Barreira Coelho	48	EB 1 n.º 2, S. Maria Maior	Chaves.
14996	António Manuel Santos Costa	39	EB 2, 3 José dos Anjos, C. Montenegro	Valpaços.
6047	Arlete Teixeira Lopes	53	EB 1 Carrizado Montenegro	Valpaços.
14008	Ausenda Maria Jesus Costa Sá	47	EB 1 Montalegre n.º 2	Montalegre.
14711	Elisabete Maria Guedes Sousa	41	EB 2, 3/S Dr. Bento da Cruz	Montalegre.
14705	Francisco António Castro Amendoeira	50	EB 1 Cimo de Vila	Chaves.
14727	Helena Cristina Barrigas Maia	39	JI Pinho	Boticas.
14113	Luís António Gonçalves Costa	50	ES/3 Dr. Júlio Martins	Chaves.
14342	Manuel Heitor Ferreira Reis	43	EB 2, 3 Nadir Afonso	Chaves.
3329	Manuel Joaquim Miranda Lopes	57	EB 2, 3 Vidago	Chaves.
14030	Maria José Rodrigues Roxo Silva Queirós	49	JI Vidago	Chaves.
1639	Maria Manuela Sousa Rosinha	53	ES/3 Fernão de Magalhães	Chaves.
14462	Rosa dos Anjos Pessoa	43	EB 2, 3 Dr. Francisco Gonçalves Carneiro	Chaves.
Suplentes:				
39046	Ana Paula Alves Adão	36	EB 2, 3/S Bento da Cruz	Montalegre.
4760	Celestino Paiva Chaves	57	ES/3 Valpaços	Valpaços.
14799	João Carlos de Carvalho Franco	37	Esc. Profissional de Chaves	Chaves.
3328	Maria da Graça Pereira Cardoso	53	—	Chaves.
2765	Maria Margarida Andrade Soares Nascimento	56	EB 1 Argeriz	Valpaços.
14104	Maria Natália Lopes Carneiro Rodrigues	50	EB 1 Santa Marinha	Ribeira de Pena.
14906	Milena Sofia Vieira de Melo	31	EB 2, 3/S Bento da Cruz	Montalegre.

Guimarães

Efectivos:				
1117	Alice Maria Pinto Azevedo Carneiro	48	EB 2, 3 Arqueólogo Mário Cardoso	Guimarães.
18543	Ana Amélia Mota Guimarães	41	EB 2, 3 Santos Simões	Guimarães.
8557	Ana Cardoso Silva	50	EB 1 JI Pinheiro	Guimarães.
22987	Anabela Martins Santos Simões	48	EB 2, 3 Gandarela De Basto	Celorico de Basto.
24579	Célia Cristina Silva Ferreira	41	EB 2, 3 Prof. João Meira	Guimarães.
25212	João Jorge Faria Araújo	39	Sec. Francisco Holanda	Guimarães.
17861	José Carlos Araújo Soares	45	EB 2, 3 Monte Longo	Fafe.
26855	Laura Maria Campos Oliveira Vilela	34	ES/3 Caldas De Vizela	Vizela.
26551	Luciano Costa Santos	33	EB 1 Retorta — Infantas	Guimarães.
1115	Margarida Maria Oliveira Leça	55	EB 2, 3 D. Afonso Henriques	Guimarães.
16515	Maria Dulce Rocha Silva	43	EB 1/JI Teixugueira — Silves	Guimarães.
5165	Maria Eduarda Ferreira Pastor	52	EB 1 de Motelo	Guimarães.
24460	Maria Fátima Pacheco Carvalho	41	EB 2, 3 Cabeceiras de Basto	Cabeceiras de Basto.
24619	Maria Rosário Amaral Costa Faria Silva	46	EB 2, 3/S Santos Simões	Guimarães.
27048	Sílvia Maria Ribeiro Lemos	33	Sec. Francisco Holanda	Guimarães.
Suplentes:				
19087	Alberta Maria Mascarenhas Oliveira	45	EB 1 São Torcato	Guimarães.
31556	Ana Patrícia Pereira Neves	32	EB 1/JI Soutelo, Pinheiro	Guimarães.

Sócio	Nome	Idade	Escola	Concelho
40456	Luís Heitor Silva Pires Marinho	43	EB 2/S Celorico de Basto	Celorico de Basto.
30678	Maria Arménia Madail Silva	51	EB 2, 3 Gandarela De Basto	Celorico de Basto.
5531	Maria Fernanda Teixeira Castro	53	Aposentada	Guimarães.
1056	Maria Sofia Machado Horta	67	Aposentada	Guimarães.
24384	Miguel António Correia Pinto	43	Sec. Caldas Vizela	Vizela.

Mirandela

Efectivos:				
17367	Adosinda Conceição Neves Gonçalves Lopes Alves	47	JI Cachão	Mirandela.
6072	Alcino José Soares	57	ES/3 Mirandela	Mirandela.
15913	Alexandre Rodrigues dos Anjos	41	EB 2, 3/S Vila Flor	Vila Flor.
15738	Amália Maria Rente Alagoa	52	EB 1 Moncorvo	Torre de Moncorvo.
17433	Elisa Maria Rodrigues Guimarães	42	EB 1 Carvalhais	Mirandela.
1761	José Alegre Mesquita	48	EB 1 Pombal	Carraceda de Ansiães.
35041	José Manuel Barreira	48	EB 1 Mirandela n.º 1	Mirandela.
3477	Luís António Ventura Magalhães	58	EB 2, 3/S Visconde Vila Maior	Torre de Moncorvo.
22889	Maria Cristina Gonçalves Carvalho	40	EB 2, 3/S Alfândega da Fé	Alfândega da Fé.
8789	Maria Irene Machado Miranda	48	AE Luciano Cordeiro	Mirandela.
15561	Maria Isabel Teixeira Fontes	44	JI Vilarinho da Castanheira	Carraceda de Ansiães.
15595	Maria Luísa Oliveira Carvalho Pinto Cunha	48	EB 12 Torre D. Chama	Mirandela.
5278	Rui Luís Dias	55	ES/3 Mirandela	Mirandela.
33736	Sónia Raquel Miranda Gonçalves	33	EB 2, 3/S Alfândega da Fé	Alfândega da Fé.
15613	Vítor Manuel Cortinhas Sil	48	EB 2, 3/S Carraceda de Ansiães	Carraceda de Ansiães.
Suplentes:				
15798	Áurea Maria Peixoto Madeira Camelo Silva	41	JI Alfândega da Fé	Alfândega da Fé.
6595	Maria Adelaide Pinto Soares	55	—	Mirandela.
15663	Maria Adelina Pinto	52	—	Alfândega da Fé.
8603	Maria de Fátima Bravo Cardoso Santos	57	AE Luciano Cordeiro	Mirandela.
15733	Maria Vitória Andrade Lázaro	51	EB 1 Moncorvo	Torre de Moncorvo.
27957	Paulo Romualdo Monteiro	40	EB 2, 3/S Torre de Moncorvo	Torre de Moncorvo.
28218	Maria Amália dos Santos Mendo	36	ES/3 Mirandela	Mirandela.

Monção

Efectivos:				
30247	Anabela de Jesus Lourenço Enes Eiriz	44	ES/3 Monção	Monção.
16777	Cristina de Brito Lourenço Fernandes	46	ES/3 Monção	Monção.
27440	Isabel do Rosário Parra Rodrigues Cerqueira	44	EB 2, 3/S Paredes Coura	Paredes de Coura.
23521	José Manuel Bastião Veríssimo	40	EB 2, 3/S Valença	Valença.
24865	José Pedro Vale Silva Campos	37	EB 1 Valença	Valença.
16346	Maria da Conceição Luís Vaz Nande	52	EB 1 Valença	Valença.
16919	Maria de Fátima Silva Mesquita	38	EBI/S Diogo Bernardes	Ponte da Barca.
23773	Maria Filomena de Barros Gonçalves Fernandes	48	AE V. Mouro	Monção.
16752	Maria José Rocha Almeida	43	JI Estrada, Mazedo	Monção.
21455	Maria Manuela Afonso Cardoso	42	JI S. Paio	Melgaço.
35180	Maria Virgínia Alves Torres	39	EB 2, 3/S Melgaço	Melgaço.
32962	Mário Pedro Cunha Ferreira	38	EB 2, 3 Monção	Monção.
16216	Natércia Maria da Costa Ventura	46	EB 2, 3/S Arcos de Valdevez	Arcos de Valdevez.
29267	Rosalina de Lurdes Alves	38	EB 2, 3 Monção	Monção.
16081	Susana Cecília Fernandes Ribeiro Pereira d'Eça	46	AE Murilhas do Minho	Valença.
Suplentes:				
16239	Deolinda Eduarda Alves Oliveira Moreira Guerreiro	49	EB 1 Paredes de Coura	Paredes de Coura.
16898	Erminda da Conceição Torres Gomes Aperta	52	—	Monção.
5700	Maria da Graça Neiva Pires	48	EBI/S Diogo Bernardes	Ponte da Barca.
16655	Maria do Rosário Afonso Rodrigues Cunha	50	EB 1 Pinheiro Gonçalves	Monção.
29064	Maria Filomena Fernandes Ferreira	42	EB 2, 3/S Valença	Valença.
6059	Maria Manuela Rodrigues Branco	52	EB 1 Salvador	Arcos de Valdevez.
16540	Paula Cristina Sousa Cerqueira	45	EB 1 Além, Paderne	Melgaço.

Penafiel

Efectivos:				
23597	Ana Maria Coruche dos Santos	49	EB 2, 3 Souselo	Cinfães.
22459	Ana Maria Moreira de Carvalho	44	JI Lamas, Figueiró	Paços de Ferreira.
30664	António Duarte Conde Almeida Cunha	38	EB 2, 3 Penafiel n.º 2	Penafiel.
10712	Carlos Alberto Barbosa Moreira	51	EB 1 Folgoso, Raiva	Castelo de Paiva.
18247	Eduardo José Sampaio Nunes Ferreira	49	EB 1 Pedrântil, Croca	Penafiel.
26374	Hugueta Joana Pacheco Miranda	43	EB 2, 3 Caíde Rei	Lousada.
23481	Isabel Adelaide Cândida Sousa Guerra	47	JI Granja, Covas	Lousada.

Sócio	Nome	Idade	Escola	Concelho
34372	Isabel Maria Susano Esteves	31	EB 1 Paredes	Paredes.
5048	Jorge Manuel da Conceição Pinto	54	EB 2, 3 Paços de Ferreira	Paços de Ferreira
28800	José Paulo Leites da Costa	44	EB 2, 3 Lousada	Lousada.
8619	Maria de Lurdes Moreira Babo da Silva	46	JI Olho de Moura	Paredes.
31085	Ricardo Jorge Pinto Rodrigues	32	Est. Prisional de Paços de Ferreira	Paços de Ferreira.
33475	Sandra Isabel Faria Esteves	37	EB 2, 3 Rebordosa	Paredes.
15504	Susana Maria Moura Ferreira Nunes	45	JI Carvalhinhos, Duas Igrejas	Penafiel.
19674	Teresa Maria Augusto Santos Costa	46	JI Costa, Cristelos	Lousada.

Suplentes:

24340	Blandina de Sousa Nunes Moreira	44	EB 2, 3 D. António Ferreira Gomes	Penafiel.
12303	Fátima Maria Nunes da Silva	45	JI Boavista, Silvares	Lousada.
27896	Helena Maria Oliveira da Rocha	43	EB 2, 3 D. António Ferreira Gomes	Penafiel.
7883	Maria da Conceição Cerejo da Costa	47	EB 2, 3 Sobreira	Paredes.
11145	Maria Dolores Monteiro da C. Leal	45	JI Carvalhinhos, Duas Igrejas	Penafiel.
24396	Maria Fernanda dos Santos Sousa Neves	49	EB 2, 3 Sobreira	Paredes.
25337	Rosa Maria Pereira Madureira	45	EB 2, 3 Paço de Sousa	Penafiel.

Porto

Efectivos:

25455	Anabela Barros Pinto Sousa	35	ES/3 S Pedro Cova	Gondomar.
10917	António José Pinheiro Bárbara	56	EB 2, 3/S Canelas	Vila Nova de Gaia.
10548	Arminda Rosa Alves Vilela Barbosa	51	EB 2, 3 Gondomar	Gondomar.
8822	Filomena Jeannette Lemos Ferreira	52	EB 1 Seixo, S. Mamede Infesta	Matosinhos.
37738	José António Faria Pinto	51	ES/3 Fontes Pereira de Melo	Porto.
27824	José Manuel Pereira da Silva	55	Colégio Internato Carvalhos	Vila Nova de Gaia.
22695	Maria Conceição Barreira Lopes	47	JI Outeiro, Campo	Valongo
25089	Maria Deolinda Couto Lobato Barata	60	EB 2, 3 Irene Lisboa	Porto.
24679	Maria José Araújo da Silva	44	EB 1 Augusto Gomes	Matosinhos.
24	Maria Rosa Leite Pinheiro	54	JI Leça da Palmeira n.º 2	Matosinhos.
24036	Maria Salomé Fernandes Ribeiro	45	EB 2, 3 Nicolau Nasoni	Porto.
3546	Marília Maia de Sousa	49	EB 1 Passos Manuel, Guifões	Matosinhos.
2149	Rosa Manuela Oliveira Bastos	55	Agrup. Esc. Gomes Teixeira	Porto.
8215	Rui Eduardo Trindade Fernandes	51	Fac. Psicologia Ciências Educação, UP	Porto.
29725	Rui José Vieira Santos	40	EB 2, 3/S Cerco	Porto.

Suplentes:

8328	António César Antunes Matos Viegas	49	EB 2, 3 Teixeira Lopes	Vila Nova de Gaia.
38712	Carla Sónia Lopes Silva Serrão	32	Esc. Superior Educação, IPP	Porto.
24997	Glória Maria Morais de Sousa	46	EB 1 Aguiar, S. Cosme	Gondomar.
15701	Luís Rui Cardoso	57	EB 2, 3 Padre Américo	Valongo.
45	Maria Florinda Albergaria Gomes Silva	53	EB 1 Bandeirinha, Miragaia	Porto.
19150	Moisés António Faria Rodrigues	49	ES Artística Soares Reis	Porto.
21736	Olga Silva Carneiro	46	ES/3 Maia	Maia.

Póvoa de Varzim

Efectivos:

4696	Aida Maria Ferreira Pinto	50	EB 1 Caxinas	Vila Conde.
21654	Elisabete da Silva Costa	41	EB 1 Medaves, Touguinha	Vila Conde.
34781	Isabel Marques Domingues	34	EB 2, 3 Dr. Carlos Pinto Ferreira	Vila Conde.
27235	Isilda Maria Martins Lopes	51	ES/3 Henrique Medina	Esposende.
10224	João Fernando Melo da Costa	55	—	Póvoa de Varzim.
20156	Joaquim Manuel Moreira Neves	44	EB 2, 3 Júlio Saul Dias	Vila Conde.
11563	Jorge Basílio da Costa Pinto de Oliveira	47	EB 2, 3 Júlio Saul Dias	Vila Conde.
19918	José Maria Barbosa Cardoso	46	ES/3 Alcaides de Faria	Barcelos.
1207	Lucinda Alberta Teixeira Gomes	59	ES/3 José Régio	Vila Conde.
12252	Maria Cristina Martins Pinho Moreira Silva	45	JI Trás do Prado, Silva	Barcelos.
16907	Maria das Dores Marques Fernandes	39	EB 2, 3 Frei João	Vila Conde.
8169	Maria de Lurdes Ferreira Graça Mesquita	48	EB 1 Giesteira	Póvoa de Varzim.
12172	Maria Manuela Sousa Tavares Araújo	47	EBI Apúlia	Esposende.
18275	Maria Teresa Moio Pires Miranda	49	EB 2, 3 Aver-o-Mar	Póvoa de Varzim.
19950	Teresa Maria Evaristo Monteiro	54	ES/3 Rocha Peixoto	Póvoa de Varzim.

Suplentes:

2680	Alberto Santos da Costa	67	—	Vila Conde.
27909	Deolinda Gabriel Ramos	42	JI Teso, Estrela	Póvoa de Varzim.
35759	Joana Isabel Couto Rocha	26	EB 2, 3 D. Pedro IV, Mindelo	Vila Conde.
11847	José Antonino Monteiro da Silva Cadeia	49	EB 1 Século	Póvoa de Varzim.
16460	Maria Manuela Sousa Barroso Martins	41	EBI Apúlia	Esposende.
28002	Marina Esperança Meira Vilas-Boas Viana	36	EB 1 Aldeia, Aguçadoura	Póvoa de Varzim.
28971	Rui Fernando Santos Braga	31	EB 1 Caxinas	Vila Conde.

Sócio	Nome	Idade	Escola	Concelho
Santa Maria da Feira				
Efectivos:				
12195	António José Rodrigues Barbosa	50	EB2,3 Domingos Capela	Espinho.
23956	Belmiro António Oliveira Carvalho	39	EB2,3 Maceda	Ovar.
1462	Berta Ângela Sá Hernando	53	ES/3 ESmoriz	Ovar.
23130	Carla Adriana Piedade Moreira Santos Pinto	42	ES/3 ESmoriz	Ovar.
40552	Daniel António Correia Mendes Rocha	33	EB 2, 3 Lourosa	Feira.
18262	Fernanda Maria Couto Ferreira Capela	44	EB 1 S. Domingos Argoncilhe	Feira.
22127	Filomena Maria Pinto Almeida	47	EB 1 S. Vicente Pereira	Ovar.
21971	Gastão Rocha Pinto Pereira	56	EB 2, 3 Canedo	Feira.
16079	José Dinis Moreira Campos Pinto	56	EB 2, 3 Domingos Capela	Espinho.
6166	Manuel Luís Lima Silva	51	ES/3 Santa Maria Feira	Feira.
22372	Maria Arminda Franca Lemos Marques	44	EB 1/JI Estrada, Maceda	Ovar.
18261	Maria Gorete Santos Pacheco	52	EB 1 Cimo Aldeia, Pigeiros	Feira.
2121	Maria Manuela Mourão Correia Sá	58	ES/3 Dr. José Macedo Fragateiro	Ovar.
7930	Maria Ondina Pereira Soares Maia	49	Agrup. Vertical Paços Brandão	Feira.
30580	Sandra Cristina Fardilha Santos Ribeiro	32	EB 1 Vinha, Esmoriz	Ovar.
Suplentes:				
23493	Paulo Martins Pedro	43	EB 2, 3 Maceda	Ovar.
10489	Maria Anabela Rego Figueira Sá Pacheco	55	EB 1/JI Anta n.º 1	Espinho.
13563	José Dias Pinho	49	EB 2, 3 Prof. Doutor Carlos Alberto Almeida	Feira.
22126	Margarida Maria Costa Sá Marques Pimenta	42	EB 1/JI Valrico	Feira.
11371	Maria Augusta Paula Gonçalves Relvas	52	EB 1/JI Anta n.º 1	Espinho.
19020	Maria Elisabete Gomes Correia Pinho	49	ES/3 Santa Maria Feira	Feira.
19025	Maria Fernanda Silva Pereira	51	EB 1 Igreja, Milheirós de Poiares	Feira.
São João da Madeira				
Efectivos:				
22569	Ana Maria Oliveira Leite	40	Sec. João Silva Correia	São João da Madeira.
19279	António Camilo Pinho Silva	43	EB 1 Macieira de Sarnes	Oliveira de Azeméis.
24377	Djalma Pinto Sá Moscoso Marques	46	Sec. Soares Basto	Oliveira de Azeméis.
35543	Fernando António Castro Gonçalves	37	EB 2, 3 Escariz	Arouca.
19994	Joaquim Oliveira Pinto	48	EB 2, 3 Escariz	Arouca.
34753	Manuel José Tavares Soares	39	Sec. Oliveira Júnior	São João da Madeira.
18173	Maria António Lima Oliveira Azevedo	48	JI Belece	Arouca.
18062	Maria Cristina Martins Ferreira Comprido	52	EB 1/JI Funde de Vila	São João da Madeira.
4230	Maria Fátima Neves Guimarães	55	EB 2, 3 S. João Madeira	São João da Madeira.
18434	Maria Manuela Mota Roby Amorim	52	Sec. Serafim Leite	São João da Madeira.
10007	Maria Rosário Simões Carvalho Gonçalves	48	JI Areias	Vale de Cambra.
12138	Mário João Pinho Ribeiro	47	ES/3 Soares Basto	Oliveira de Azeméis.
29842	Paulo Jorge Santos Madeira Duarte	47	Sec. Serafim Leite	São João da Madeira.
30131	Ricardo Alexandre Carvalho Lança S Mariano	38	Sec. Serafim Leite	São João da Madeira.
40299	Rui Pedro Quaresma Pereira Azevedo Brandão	37	EB 1 Cabeçais	Arouca.
Suplentes:				
22534	Ana Maria Ascensão Antunes Santos	45	EB 1 n.º 1 Oliveira Azeméis	Oliveira de Azeméis.
21441	Anabela Santos Pinho Almeida	43	EB 1 Outeiro	Oliveira de Azeméis.
27621	Carla Marisa Costa Figueiredo	32	Agrup. Escolas SJM	São João da Madeira.
12360	Isabel Maria Castro Guimarães Pereira	51	JI Igreja — Santiago Riba	Oliveira de Azeméis.
18101	Maria Gracinda Rodrigues Nogueira Costa	51	EB 2, 3 Dr. Ferreira Silva	São João da Madeira.
18635	Maria Lurdes Gonçalves Xavier	50	EB 2, 3/S Vale Cambra	Vale de Cambra.
28283	Sílvia Fontinha Costa Augusto	35	Agrup. Escolas SJM	São João da Madeira.
Viana do Castelo				
Efectivos:				
30812	Ana Rocha Oliveira	30	Esc. Ancorensis Coop. Ensino	Caminha.
1448	Augusto Cândido Vaz Costa Ranha	59	Sec. Monserrate	Viana do Castelo.
16494	David Manuel Mesquita Martins	43	EB 1,2 Vila Praia Ancora	Caminha.
1327	Eduarda Maria Gomes Martins Branco	53	Aposentada	Viana do Castelo.
16217	Eva Maria Tavares Baptista Almeida	51	EB 1/JI Santa Comba	Viana do Castelo.
13418	José Edgar Saraiva Fernandes Silva	54	EB 2, 3 Carteador Mena	Viana do Castelo.
16095	José Silva Forte	55	EB 1 Castelo Neiva	Castelo Neiva.
16993	Luís Filipe Brandão Morais Macedo	45	Sec. Santa Maria Maior	Viana do Castelo.
2885	Manuel Augusto Maciel São João	52	EB 2, 3 Monte d'Ola	Viana do Castelo.
11910	Maria Arminda Martinez Oliveira Rocha	50	Agrup. Escolas Atlântico	Viana do Castelo.

Sócio	Nome	Idade	Escola	Concelho
10469	Maria Cândida Amorim Ribeiro	44	ES/3 Ponte Lima	Ponte de Lima.
16714	Maria Fátima Silveira Marques	59	EB 1 Meio Areosa	Viana do Castelo.
16851	Rui Alberto Martins Parente	48	EB 2, 3/S Pintor José Brito	Viana do Castelo.
18094	Virgínia Manuela Fernandes Pacheco	42	JI Igreja Ancora	Caminha.
16976	Vítor Manuel Cunha Lima	42	Escola Superior Educação Viana	Viana do Castelo.
Suplentes:				
1365	Abílio Vieitas Duarte Loureiro	55	EB 2, 3 António Feijó	Ponte de Lima.
16339	Arlinda Rosa Fernandes Silva R Magalhães	48	Agrup. Escolas Atlântico	Viana do Castelo.
10540	João Manuel Caldas Rodrigues Puga	47	EB 1,2 Vila Praia Ancora	Caminha.
16844	Joaquim Isidoro Ferreira Rodrigues	53	EB 2, 3 Freixo	Viana do Castelo.
16400	Maria Eugénia Santos Pinto Queirós	45	Sec. Monserrate	Viana do Castelo.
16521	Paula Maria Salgado Castro	46	EB 1,2 Vila Praia Ancora	Caminha.
16364	Rui António Oliveira Fernandes	50	1.º CEB Adultos, Sopo	Viana do Castelo.

Vila Nova de Famalicão

Efectivos:				
10192	Ana Maria Ilhão Moreira Carvalho	55	EB 2, 3 Júlio Brandão	Vila Nova de Famalicão.
36685	Cláudia Alexandra Barbosa Silva Amorim	32	EB 1, Gondifelos	Vila Nova de Famalicão.
27011	Cristiana Maria Cardoso Sampaio	37	ES/3 D. Afonso Henriques V. Aves	Santo Tirso.
12702	Fernando Jorge Pinto André	54	EB 2, 3 S. Rosendo	Santo Tirso.
13694	Isabel Maria Malheiro Pereira	42	JI S. Gonçalo, Cavalões	Vila Nova de Famalicão.
31812	João Ricardo Pereira Lopes	30	EB 2, 3 Bernardino Machado Joane	Vila Nova de Famalicão.
3674	Laura Alice Azevedo Gomes Correia	56	ES/3 Padre Benjamim Salgado Joane	Vila Nova de Famalicão.
4356	Manuel Monteiro Silva	60	ES/3 Trofa	Trofa.
3570	Manuel Narciso Gonçalves Machado	51	EB 1/JI Aldeia do Monte	Vila Nova de Famalicão.
968	Maria Augusta Castro Costa Carvalho Silveira	59	ES/3 D. Dinis	Santo Tirso.
956	Maria Teresa Fernandes Castro Lopes	57	ES/3 Tomás Pelayo	Santo Tirso.
39060	Nuno Miguel Brandão Moinhos Costa	30	Cooperativa Vale S. Cosme	Vila Nova de Famalicão.
17447	Paulo Gabriel Brojo Proença Cardoso Vieira	44	EB 2, 3 S. Romão Coronado	Trofa.
27703	Paulo Jorge Cunha Alves	39	EB 2, 3 Prof. Napoleão Sousa Marques	Trofa.
12617	Rosa Maria Campos Monteiro	43	EB 1/ JI Quinchães	Santo Tirso.
Suplentes:				
6274	Ana Bela Rodrigues Piedade Lemos	55	Aposentada	Vila Nova de Famalicão.
34684	Emília Manuela Lima Costa Silva	48	ES/3 Padre Benjamim Salgado Joane	Vila Nova de Famalicão.
26099	Maria Conceição Ferreira Vilhena Silva	47	EB 1 Gandra	Vila Nova de Famalicão.
38675	Nádia Tolentino Diniz Santos	25	AEC Santo Tirso	Santo Tirso.
32916	Ricardo Frederico Sousa Correia	29	EB 2, 3 D. Maria II	Vila Nova de Famalicão.
6737	Teresa Jesus Ferreira Neves	59	Aposentada	Vila Nova de Famalicão.

Vila Real

Efectivos:				
30207	Alexandre Gomes Silveira Fraguito	34	EB 2, 3 Lamego	Lamego.
20692	Alice Maria Ferreira Santos Melo Lima	44	JI Pedras Salgadas	Vila Pouca de Aguiar.
15252	Álvaro José Cardoso e Costa	47	EB 1 n.º 7 (Araucária)	Vila Real.
30722	Anabela Freire de Almeida Acha	47	ES/3 Morgado de Mateus	Vila Real.
1532	Carlos Manuel Moreira Gomes	56	ES/3 Morgado de Mateus	Vila Real.
21158	Carlos Manuel Queiroz Sampaio	47	EB 2, 3/S Vila Pouca de Aguiar	Vila Pouca de Aguiar.
29478	Guida Maria Peixoto Ribeiro dos Santos	31	EB 2, 3 Teixoso	Covilhã.
20931	José Eduardo Ribeiro Seixas	34	EB 2, 3 Diogo Cão	Vila Real.
21790	José Fernando Bessa Ribeiro	41	Univ. Trás-os-Montes e Alto Douro	Vila Real.
20575	José Manuel Pinto Carvalho	42	EB 1 Mondim de Basto n.º 1	Mondim de Basto.
6764	Maria da Graça Esteves Dinis Silva Carvalho	52	AE Monsenhor Jerónimo Amaral	Vila Real.
20561	Maria do Carmo Guedes Martins Quinteira	42	EB 1 n.º 7 (Araucária)	Vila Real.
15376	Maria João Pereira Monteiro	45	JI São Cibrão	Vila Real.
20769	Maria José Ferreira dos Santos	41	EB 2, 3 Diogo Cão	Vila Real.
15254	Maria José Lemos Bebianio	43	JI Parada de Pinhão	Sabrosa.
Suplentes:				
15388	Alzira Fonseca Pinto Ribeiro	46	JI Chavães	Tabuaço.
41535	António Manuel Aires de Sousa	37	EB 2, 3/S D. Sancho II	Alijó.
20639	Carla Alexandra de Sousa Porto Sampaio	40	JI Campo de Jales	Vila Pouca de Aguiar.
15352	Fernanda Maria Gonçalves da Santa	42	EB 1 Sanfins do Douro	Alijó.
15200	Ilda da Glória Carvalho Aires de Azevedo	52	EB 1 n.º 2 (Nossa Senhora da Conceição)	Vila Real.
17280	José Alexandre de Sá Pacheco	46	EB 2, 3/S Murça	Murça.
20796	Maria de La Salette Pinto Valente	35	EB 2, 3/S Mondim de Basto	Mondim de Basto.

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo — Eleição para o biénio de 2008-2010.

Direcção

Presidente — Paulo José Tavares Gorgita, carpinteiro, 54 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 7582501.

Vice-presidente — Carlos Alberto Cordeiro Coutinho, canalizador, 49 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5559343.

Tesoureiro — António Vieira da Silva, canalizador, 64 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 4817826.

1.º secretário — Ricardo Jorge dos Reis Dutra, estofador, 56 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5061176.

2.º secretário — Francisco Manuel Meneses Lopes, pedreiro, 36 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 10381405.

Vogais:

1.º Vítor Manuel de Freitas Jesus Carreiro, pintor, 48 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 7548895.

2.º José Rodrigues da Ponte, pedreiro, 51 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 8116043.

Registado em 7 de Maio de 2008, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2 a fl. 3 do livro n.º 1.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação de Micro e Pequenos Empresários da Região de Lisboa e Vale do Tejo — AMPERL — Cancelamento.

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, em assembleia geral realizada em 17 de Maio de 2008, foi deliberada por unanimidade a extinção da Associação de Micro e Pequenos Empresários da Região de Lisboa e Vale do Tejo — AMPERL, ficando esta integrada na Confederação Portuguesa das Micro Pequenas e Médias Empresas, bem como a transferência do património a favor desta.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 521.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, diploma que aprovou o Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação de Micro e Pequenos Empresários da Região de Lisboa e Vale do Tejo, efectuado em 27 de Setembro de 1999, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes — Rectificação

Por terem sido publicados com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, os estatutos da associação de empregadores em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, a p. 1568, onde se lê:

«Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 21 de Abril de 2008 aos estatutos publicados no

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 6, de 15 de Abril de 2008»

deve ler-se:

«Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 21 de Abril de 2008 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008.»

e onde se lê:

«Artigo 17.º

1 — A assembleia geral reúne-se:

- a)
- b) Extraordinariamente, sempre que convocada pelo seu presidente, por iniciativa própria, a requerimento da direcção ou do conselho fiscal ou de 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — »

deve ler-se:

«Artigo 17.º

1 — A assembleia geral reúne-se:

- a)
- b) Extraordinariamente, sempre que convocada pelo seu presidente, por iniciativa própria, a requerimento da direcção ou do conselho fiscal ou de 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — »

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

A-VISION — Prestação de Serviços à Indústria Automóvel, Unipessoal, L.^{da}

Aprovados em plenário realizado em 27 de Março de 2008.

Preâmbulo

Os trabalhadores da A-VISION — Prestação de Serviços à Indústria Automóvel, Unipessoal, L.^{da}, com sede na Quinta da Marqueza, 2951-510 Quinta do Anjo, Palmela, no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea *b*) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente para a destituição da CT, desde que a participação mínima corresponda a 50 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor e nos referendos.

3.1. — As votações acima referidas decorrerão nos termos da legislação e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis 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

Competência da CT

1 — Compete à CT — constituem direitos das comissões de trabalhadores, nomeadamente:

a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;

g) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas *a*), *b*), *c*) e *e*) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sin-

dicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;

g) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

h) Valorizar a participação cidadã dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem como eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere, procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

Artigo 21.º

Conteúdo do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Reorganização e reestruturação da empresa

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1 — Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm o

direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no 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 27.º

Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, ou de coordenadora, dispõem, para o exercício das respectivas

atribuições, do crédito de horas indicadas na legislação em vigor.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

1 — Os membros da CT, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 38.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por um mínimo de 2 e um máximo de 11 elementos, de acordo com o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Vinculação da CT

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Organização e funcionamento da CT

1 — A CT elege, em voto secreto, de entre os membros eleitos, um coordenador e um secretariado na primeira reunião após a investidura.

2 — As decisões na CT tomam-se pela maioria dos votos dos presentes desde que assegurado quórum.

3 — Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate o coordenador tem voto de qualidade.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

2 — A duração de mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do seu sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4 — Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respectiva comissão de trabalhadores na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, por iniciativa da comissão de trabalhadores ou de 100 ou 10 % dos trabalhadores da empresa.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, constituída por três elementos da comissão de trabalhadores em funções, e posteriormente por um representante de cada lista apresentada às eleições.

A comissão eleitoral extingue-se após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos resultados eleitorais.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1 — A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3 — O empregador deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

4 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data e tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada CT.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída para esse efeito.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa 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 30 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.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 59.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 20.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 55.º, a aceitação de candidaturas.

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 60.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 66.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos de acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra e boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão Eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra e boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Veto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa de local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças e nome de trabalhador com a menção «Veto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o de boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalada mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo e que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final rubricado em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral deve requerer ao Ministério do Emprego e Segurança Social o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores bem como das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhada dos documentos de registo de votantes, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número de bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;

b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto de impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1 perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante de Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante de Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa através do voto secreto.

2 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7 — Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de 50 % de votos favoráveis à destituição.

Artigo 73.º

Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste

capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor e as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT» aplicam-se com as necessárias adaptações a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 76.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 11 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 55/2006, a fl. 126 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da PARACELSIA — Indústria Farmacêutica, S. A. — Eleição em 12 de Maio de 2008 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Luís Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 6285188, arquivo de Lisboa, de 8 de Janeiro de 1998.

José António Teixeira Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 11945347, arquivo do Porto, de 16 de Dezembro de 2002.

Marco Filipe Cruz Mota, portador do bilhete de identidade n.º 10555045, arquivo do Porto, de 3 de Julho de 2007.

Suplentes:

Maria da Conceição Camões, portador do bilhete de identidade n.º 3203353, arquivo de Lisboa, de 15 de Janeiro de 1999.

Maria da Conceição Alves Costa Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 8198643, arquivo de Lisboa, de 26 de Março de 2003.

Registados em 5 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 54, a fl. 126 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A. — Eleição em 15 de Maio de 2008 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Hélder Fernando Dias Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6021833, de 6 de Fevereiro de 2004, de Lisboa.

Henrique Manuel Canteiro dos Santos, bilhete de identidade n.º 6210781, de 12 de Março de 2008, da Amadora.

Vítor Manuel da Silva Correia, bilhete de identidade n.º 8499065, de 4 de Outubro de 2002, de Lisboa.

Pedro da Silva Sota, bilhete de identidade n.º 4530320, de 2 de Fevereiro de 2001, de Lisboa.

Pedro Manuel Santos Pereira, bilhete de identidade n.º 9329341, de 6 de Março de 2003, de Santarém.

Suplentes:

António Manuel Nunes Mendes, bilhete de identidade n.º 8063939, de 24 de Janeiro de 2003, de Lisboa.

Mário Jorge Costa Cordeiro, bilhete de identidade n.º 4186605, de 9 de Junho de 1998, de Lisboa.

Registados em 9 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 57/2008, a fl. 126 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da A-VISION — Prestação de Serviços à Indústria Automóvel, Unipessoal, L.ª — Eleição em 27 de Março de 2008 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Ricardo Jorge Semedo Jacinto Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 10046229, de 16 de Janeiro de 2006, de Setúbal.

Augusto Manuel Costa Miguel, portador do bilhete de identidade n.º 9893694, de 26 de Outubro de 2004, de Lisboa.

Eduardo Jorge Lemos Cardoso Correia, portador do bilhete de identidade n.º 8406817, de 13 de Novembro de 2006, de Lisboa.

Registados em 11 de Junho de 2008, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 56/2008, a fl. 126 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

AUTOEUROPA, Automóveis, L.ª

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa AUTOEUROPA, Automóveis, L.ª, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 3 de Junho de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, os colaboradores abaixo assinados informam V. V. Ex.ªs de que se vai realizar a eleição para os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa AUTOEUROPA, Automóveis, L.ª, no dia 5 de Setembro de 2008.»

(Seguem-se as assinaturas de 120 trabalhadores.)

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

COVIPOR — Companhia Vidreira do Porto, Unipessoal, L.da — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 14 de Maio de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2008.

Efectivos:

Daniel Alexandre Rodrigues Silva — portador do bilhete de identidade n.º 11027532, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Luís Magalhães Pereira — portador do bilhete de identidade n.º 6601376, do arquivo de identificação do Porto.

Suplentes:

Carlos Avelino Pereira Oliveira — portador do bilhete de identidade n.º 11818190, do arquivo de identificação do Porto.

Fernando Martins Almeida — portador do bilhete de identidade n.º 9932234, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 4 de Junho de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 41, a fl. 25 do livro n.º 1.

Triunfo Internacional, Sociedade de Têxteis e Confecções, L.da — eleição em 14 de Maio de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2008.

Efectivos:

Isabel Maria Fernandes Pombal, bilhete de identidade n.º 8193222, emitido em 12 de Maio de 2005, pelo arquivo de Lisboa.

Maria Madalena Pereira de Jesus Franco Lourenço, bilhete de identidade n.º 9846127, emitido em 9 de Dezembro de 2004, pelo arquivo de Lisboa.

Filomena de Jesus Afonso Correia, bilhete de identidade n.º 10606715, emitido em 11 de Janeiro de 2008, pelo arquivo de Lisboa.

Maria de Lurdes Alves S. Martins, bilhete de identidade n.º 8291083, emitido em 9 de Agosto de 2007, pelo arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Lídia Maria Cardoso Lazana, bilhete de identidade n.º 10305591, emitido em 22 de Agosto de 2005, pelo arquivo da Amadora.

Maria João D. Correia Venâncio, bilhete de identidade n.º 9639004, emitido em 28 de Junho de 2002, pelo arquivo de Lisboa.

Maria do Rosário Teixeira dos Ramos Lourenço, bilhete de identidade n.º 8558009, emitido em 27 de Dezembro de 2004, pelo arquivo de Lisboa.

Maria Adélia Batista do Adro, bilhete de identidade n.º 8226278, emitido em 4 de Maio de 2007, pelo arquivo de Lisboa.

Maria de Lurdes J. Paula Ferreira, bilhete de identidade n.º 7822447, emitido em 13 de Setembro de 2006, pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 5 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 42, a fl. 25 do livro n.º 1.

Marope Lisboa — Hotéis de Portugal, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 15 e 16 de Abril de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Março de 2008.

Efectivos:

Raul Santos — Departamento Técnico.

Paulo Miranda — cozinha.

Paulo Ferreira — *front office*.

Suplentes:

Joaquim Farinha — Departamento Técnico.

Maria Aparecida Vanzela — refeitório.

Registados em 5 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 43 a fl. 25 do livro n.º 1.

Companhia Nacional de Fiação e Tecidos de Torres Novas — Eleição realizada em 20 de Maio de 2008, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2008.

Nome	Número do bilhete de identidade	Data	Emissão
Efectivos:			
Maria Helena Videira	6556805	8 de Junho de 2001	Santarém.
Maria de Fátima Carvalho Figueiredo Gonçalves	10925637	12 de Novembro de 2003	Santarém.
Paula Alexandra da Silva Borges	10856399	10 de Janeiro de 2007	Santarém.
Suplentes:			
Duarte Azinheira Jorge	6267970	14 de Agosto de 2007	Santarém.
Aida Maria Pereira Faria Mendes	6360609	31 de Janeiro de 2001	Santarém.
Maria Teresa Alves Duarte Maurício Rainha	8713517	18 de Outubro de 2005	Santarém.

Registados em 9 de Junho de 2008, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 44/2008, a fl. 26 do livro n.º 1.