

Boletim do Trabalho e Emprego

23

1.^a SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 14,52

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 23	P. 1997-2128	22-JUNHO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Conselho Económico e Social
Regulamentação do trabalho	2001
Organizações do trabalho	2090
Informação sobre trabalho e emprego

O *Boletim do Trabalho e Emprego*, no âmbito da concretização dos objectivos do SIMPLEX, irá sofrer uma significativa reformulação.

A partir do 2.º semestre de 2007 cessa a sua distribuição em papel (1.^a e 2.^a séries) e em CD-ROM, passando a ser disponibilizados digitalmente (*BTE Digital*) no sítio do GEP (www.gep.mtss.gov.pt) os textos integrais da 1.^a série desde 1998 ao corrente ano, numa primeira fase, e progressivamente os anos anteriores até 1977.

A extinção da publicação da 2.^a série não prejudica o acesso às matérias que vinham a ser publicadas periodicamente, porque as mesmas se encontram no *Diário da República* e no sítio do Ministério da Justiça — Instituto das Tecnologias de Informação na Justiça (www.dgsi.pt).

Esta nova modalidade possibilita aos cidadãos e às empresas uma informação de cidadania que permite não só uma pesquisa interactiva, como a impressão e manuseamento dos dados ao critério do utilizador de uma forma rápida, eficaz e totalmente gratuita.

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

... Pág.

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 2001

— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte)	2003
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte)	2004
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços	2006
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	2007
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços	2009
— Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT para o ensino particular e cooperativo não superior	2010
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT e alterações para a actividade de radiodifusão sonora	2011

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AANP — Assoc. dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SAMP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários — Revisão global	2013
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2037
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras	2051
— CCT entre a ANIVEC/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outras	2053
— CCT entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras	2056
— CCT entre a AOPL — Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras	2058
— CCT entre a AANP — Assoc. dos Agentes de Navegação de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras	2059
— AE entre a OGMA — Ind. Aeronáutica de Portugal, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outro — Revisão global	2060
— AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	2087
— AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L. ^{da} (Albarraque e CEDIS), e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	2088

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:

— Feder. Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas	2090
— FENPROF — Feder. Nacional dos Professores — Alteração	2101
— SITIC — Sind. Independente dos Trabalhadores da Ind. e Comunicações — Alteração	2110
— FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal — Cancelamento de registo	2122

— FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Cancelamento de registo	2122
— SPZN — Sind. dos Professores da Zona Norte — Rectificação	2122

II — Direcção:

— Sind. dos Trabalhadores da Ind. Vidreira	2123
--	------

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Assoc. Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão — ANIPB — Alteração	2124
---	------

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— MAXBELA — Soluções em Madeira e Alumínio, S. A. — Rectificação	2125
--	------

II — Eleições:

— Câmara Municipal do Porto — Substituição	2126
--	------

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

I — Convocatórias:

— Univeg Portugal — Importação, Exportação, Transformação e Distribuição de Produtos Alimentares, S. A.	2126
--	------

II — Eleição de representantes:

— CMG — Cerâmicas, L. ^{da}	2127
— BENTELER — Ind. de Componentes para Automóveis, L. ^{da}	2127
— Caixa Económica Montepio Geral — Substituição	2127

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.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.



CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do

Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1 e

3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 4 de Junho de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território do continente se dediquem à indústria de moagem de trigo, milho e centeio e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção por si subscrita às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território do continente, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 163, dos quais 38 (23,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 16 (9,8%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 25%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Por outro lado, o grupo VII da tabela salarial do anexo II consagra um valor inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

O sector da indústria de moagem de trigo tem convenções colectivas próprias, celebradas entre outra associação de empregadores e diversas associações sindicais, entre as quais a FESAHT — Federação dos Sindicatos

da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, todas elas objecto de extensão. Nestas circunstâncias, a presente extensão não se aplicará aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a indústria de moagem de trigo.

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

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

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

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria de moagem de milho e centeio e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A retribuição do grupo VII da tabela salarial da convenção apenas será objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Junho de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e pro-

ductos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura», e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz Côa (distrito da Guarda), Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço (distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 6833, dos quais 2858 (41,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 496 (7,3%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,8%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, com um acréscimo de 2,9%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Por outro lado, o nível I do «horário normal» e do «horário especial» da tabela salarial constante do anexo III consagra valores inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Os sectores da confeitaria, cafetaria e da pastelaria, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, têm convenções colectivas próprias celebradas por outras associações de empregadores. Duas das convenções têm sido objecto de extensão. Nestas circunstâncias, naqueles sectores, a extensão só se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empresas filiadas na associação de empregadores outorgante. Tem-se, também, em consideração a existência, na área da convenção, de outras convenções colectivas de trabalho aplicáveis à indústria e comércio de panificação, celebradas por distintas associações de empregadores.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão

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

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

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007, são estendidas, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz Côa (distrito da Guarda), Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço (distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

4 — As retribuições do nível I da tabela salarial constante do anexo III da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução

relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 4 de Junho de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos, no âmbito da panificação e ou da 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», «cafe-

taria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura», e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As Associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz Côa (distrito da Guarda), Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço (distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real, se dediquem à mesma actividade.

Não é possível avaliar o impacto da extensão da tabela salarial porque os quadros de pessoal de 2004 incluem no mesmo apuramento outras convenções e se ter registado alteração dos enquadramentos profissionais. No entanto, foi possível apurar que os trabalhadores a tempo completo (com exclusão do residual, que inclui o ignorado) dos sectores abrangidos pela convenção são 239.

A Convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição e o abono para falhas, com acréscimos, respectivamente, de 80% e 25%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Por outro lado, o nível I da tabela salarial constante do anexo III consagra um valor inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Os sectores da confeitaria, cafetaria e da pastelaria, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, têm convenções colectivas próprias celebradas por outras associações de empregadores, objecto de extensão. Nestas circunstâncias, naqueles sectores, a extensão só se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empresas filiadas na associação de empregadores outorgante. Tem-se, também, em consideração a existência, na área da convenção, de outras convenções colectivas de trabalho aplicáveis à indústria e comércio de panificação, celebradas por distintas associações de empregadores.

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

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

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

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte).

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007, são estendidas, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz Côa (distrito da Guarda), Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço (distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

4 — As retribuições do nível I da tabela salarial constante do anexo III da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 4 de Junho de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Bragança se dediquem ao comércio a retalho e ou prestação de serviços, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio a retalho ou de prestação de serviços no distrito de Bragança.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais com base nas retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004, já que em 2005 o contrato colectivo procedeu à reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2004, nos sectores abrangidos pela convenção, a actividade é prosseguida por cerca de 1129 trabalhadores a tempo completo, após exclusão dos aprendizes e praticantes e do residual (que inclui o ignorado).

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o valor do subsídio de alimentação, em 20 % e as diuturnidades, em 3,6 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos níveis I (escritório) e H e I (comércio) das tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção aplica-se tanto ao comércio a retalho como à prestação de serviços. A Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança abrange, no distrito de Bragança, o comércio a retalho e a prestação de serviços; a Associação Comercial e Industrial de Mirandela e a Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros abrangem, apenas, o comércio retalhista. Assim, a extensão aplica as alterações da convenção tanto a esta actividade como à prestação de serviços, de acordo com os poderes de representação das associações de empregadores outorgantes.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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

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

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, são estendidas no distrito de Bragança:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de comércio a retalho e ou prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que, de acordo com os respectivos poderes de representação, exerçam alguma das actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições dos níveis I (escritório) e H e I (comércio) das tabelas salariais da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

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

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

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

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 4 de Junho de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade comercial e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As convenções aplicam-se, ainda, nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja

e Faro aos trabalhadores do grupo profissional «relojeiros» (R), representados pelas associações sindicais subscritoras ao serviço de empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, que se dediquem à actividade de comércio retalhista e grossista na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dado existirem outras convenções aplicáveis na mesma área e às mesmas actividades com tabelas salariais diferenciadas, quer quanto aos valores das retribuições, quer quanto às profissões e categorias profissionais. No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2004, que o total dos trabalhadores abrangidos por todas as convenções é cerca de 59 616, com exclusão do residual (que inclui o ignorado), dos quais 48 637 (81,6%) são a tempo completo.

As convenções actualizam o subsídio de refeição, em 10%, e o subsídio mensal para falhas, o suplemento mensal para técnicos de computadores e cortadores de tecidos e o subsídio para grandes deslocações em Macau e no estrangeiro em 3,2%; a convenção outorgada pela FETESE actualiza, ainda, o suplemento mensal para técnicos de desenho com funções de orientação, em 3,2%.

Considerando, por um lado, que a área e o âmbito sectorial das associações de empregadores outorgantes não são idênticos e, por outro, a existência de convenções colectivas de trabalho celebradas pelas mesmas associações sindicais e por outras associações de empregadores que, na maioria dos concelhos do distrito de Lisboa, representam as actividades reguladas pelas presentes convenções, a extensão apenas se aplica, nos concelhos de Lisboa e de Cascais, às entidades empregadoras não filiadas ou representadas pelas associações outorgantes das convenções e, nos restantes concelhos do distrito de Lisboa, às relações de trabalho entre empresas filiadas ou representadas pelas associações de empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço.

Por outro lado, a extensão aplicar-se-á nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro às empresas que se dediquem ao comércio de ourivesaria e relojoaria e aos trabalhadores do grupo profissional «relojeiros» (R).

As extensões anteriores destas convenções não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações das convenções não

abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à das convenções.

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

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

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, são estendidas:

- a) Nos concelhos de Lisboa e Cascais, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas

convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, às relações de trabalho entre entidades empregadoras não filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul que se dediquem ao comércio de ourivesaria e relojoaria e trabalhadores ao seu serviço do grupo profissional «relojoeiros» (R);
- c) Na área das convenções, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida nas alíneas anteriores e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

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

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

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

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição previstos nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão

das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 4 de Junho de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que exerçam a sua actividade no sector do comércio de produtos alimentares.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosigam a actividade regulada no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados nos anos intermédios de 2005 e 2006.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 2475, dos quais 1244 (50,3 %) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 940 (38 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,7 %. São as empresas até 10 trabalhadores e entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 12 %, o abono para falhas, em 5,3 %, o subsídio de isenção de horário e o subsídio especial de funções, ambos em 5,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na presente extensão.

Tal como nas extensões anteriores tem-se em consideração a existência de convenções colectivas de trabalho outorgadas por outras associações de empregadores, quer de âmbito regional, quer de âmbito nacional, que se aplicam às actividades reguladas pela presente convenção e, ainda, a existência de elementos que com-

provam que outra associação de empregadores, também outorgante de convenções colectivas de trabalho, tem elevada representatividade no sector grossista de produtos alimentares.

Assim, a presente extensão apenas se aplica às empresas associadas na ANACPA e aos trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à da convenção.

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

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

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2007, são estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio de produtos alimentares e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas e não representados pela associação sindical signatária.

Artigo 2.º

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

2 — Os valores das tabelas salariais e do subsídio de refeição que a convenção determina, que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e de 1 de Janeiro de 2007, retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT para o ensino particular e cooperativo não superior.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho entre a AEPP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, entre a mesma associação de empregadores e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

8 de Junho de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho entre a AEPP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, entre a mesma associação de empregadores e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, abrangem as relações de trabalho entre estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes, dos aprendizes e do residual (que inclui o ignorado), são 16 261, dos quais 5820 (35,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 3767 (23,2%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6%. São

as empresas dos escalões até 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de refeição, com acréscimos entre 2,5% e 5,1%, as prestações em regime de pensionato com acréscimos entre 2% e 3,9%, as diuturnidades, com acréscimos entre 2% e 4,4%, e os subsídios devidos em caso de deslocação, entre 2% e 4,2%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocações previstas na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 da cláusula 31.ª das convenções não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

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

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

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT para o ensino particular e cooperativo não superior

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho entre a AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, entre a mesma associação de empregadores e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, entre a mesma associação de empregadores e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e o SPLIU — Sindicato Nacional dos Professores

Licenciados pelos Politécnicos e Universidades, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2007, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais neles previstas;
- b) Às relações de trabalho entre estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não filiados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da alínea b) do n.º 3 e da alínea b) do n.º 4 da cláusula 31.ª, produzem efeitos desde 1 de Setembro de 2006.

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT e alterações para a actividade de radiodifusão sonora.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das disposições em vigor do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR e o STT — Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outro e das suas alterações, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2004, e 35, de 22 de Setembro de 2005, bem como das alterações entre a mesma associação de empregadores e o STT — Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, entre a mesma associação de empregadores e o SINT-TAV Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2006, e 42, de 15 de Novembro de

2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 4 de Junho de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR e o STT — Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outro e as suas alterações, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2004, e 35, de 22 de Setembro de 2005, bem como as alterações entre a mesma associação de empregadores e o STT — Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, entre a mesma associação de empregadores e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2006, e 42, de 15 de Novembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores licenciados para o exercício da actividade de radiodifusão sonora no território nacional e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

O SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual requereu a extensão do CCT e respectivas alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As alterações das convenções de 2006 actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 257, dos quais 89 (34,6%) auferem retribuições inferiores às fixadas pelas convenções, sendo que 52 (58,4%) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,2%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

O nível 1 das tabelas C e D do anexo III das convenções de 2006 consagra um valor inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição das tabelas salariais apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

As alterações de 2006 actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o sub-

sídio de refeição, com um acréscimo que varia entre 4,5% e 29,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções de 2006. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas nos n.ºs 2 a 4 da cláusula 30.^a e no n.º 2 da cláusula 31.^a não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR celebra com o Sindicato dos Jornalistas uma convenção aplicável no mesmo sector de actividade, mas com um âmbito profissional mais restrito. Considerando que a mesma foi objecto de extensão, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, excluem-se da presente portaria as relações de trabalho por ela abrangidas. Por outro lado, a RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A., e a Rádio Renascença, L.^{da}, encontram-se abrangidas por regulamentação convencional própria, pelo que a presente extensão também não se aplica às relações de trabalho tituladas por estas empresas.

Atendendo a que o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que são contrárias a normas legais imperativas.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes das alterações de 2006 e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

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

Embora a convenção e respectivas alterações tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção e das alterações em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT e alterações para a actividade de radiodifusão sonora

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições em vigor do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Radio-

difusão — APR e o STT Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outro e das suas alterações, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2004, e 35, de 22 de Setembro de 2005, bem como das alterações entre a mesma associação de empregadores e o STT — Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, entre a mesma associação de empregadores e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2006, e 42, de 15 de Novembro de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas licenciadas para o exercício da actividade de radiodifusão sonora não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;
- b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho abrangidas pela portaria que aprova o regu-

lamento de extensão do CCT entre a Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR e o Sindicato dos Jornalistas, publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, nem às relações de trabalho entre as empresas RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A., e Rádio Renascença, L.^{da}, e trabalhadores ao seu serviço.

3 — A retribuição do nível 1 das tabelas C e D do anexo III das convenções de 2006 apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do disposto nos n.ºs 2 a 4 da cláusula 30.^a e no n.º 2 da cláusula 31.^a, relativas a despesas de deslocação, produzem efeitos desde 1 de Julho de 2006.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AANP — Assoc. dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o SAMP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se no território nacional à actividade de agente de navegação e obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e na ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empre-

sas Operadoras Portuárias e, por outro, todos os trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviços naquelas empresas, filiados no SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários.

2 — As partes a que se refere o número anterior ficam mutuamente vinculadas ao estrito cumprimento deste contrato em todos os locais e áreas onde se exerçam actividades específicas relacionadas com a actividade de agente de navegação, no âmbito do presente contrato, desde que por conta e no interesse da empresa, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes em cada momento.

3 — Porém, o presente CCT só é aplicável aos trabalhadores que, pertencentes às empresas referidas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusivas ou predominantes nos sectores de actividade específicos

dos agentes de navegação e, bem assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão neste sector, tenham estabelecido com a empresa acordo expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável este CCT.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e terá o prazo de vigência de 24 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de termo, desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo estabelecido.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas, até 15 de Novembro, e vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano, devendo as propostas ser apresentadas até 15 de Outubro.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração devidamente fundamentada.

4 — A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 30 dias a contar da data da denúncia.

6 — As negociações terão a duração de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, renovar-se-á, automaticamente, decorridos os prazos de vigência constantes dos n.ºs 1 e 2, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas que venham a ser acordadas.

CAPÍTULO II

Admissão, carreira profissional e contrato de trabalho

Cláusula 3.^a

Admissão

1 — A admissão dos trabalhadores fica sujeita às condições mínimas exigidas no anexo II, «Condições de ingresso na profissão».

2 — Será dispensada a aplicação do número anterior aos trabalhadores que já exerçam efectivamente a profissão, bem como aos que se sujeitem a prova de avaliação.

Cláusula 4.^a

Pactos limitativos da admissão

1 — São proibidos quaisquer acordos entre as entidades empregadoras no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores a cujos quadros tenham pertencido.

2 — O trabalhador que demonstrar comprovadamente que a sua admissão foi recusada com fundamento naquele acordo tem direito às indemnizações previstas na cláusula 66.^a, por elas respondendo solidariamente as entidades empregadoras intervenientes no referido acordo.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se um ano como tempo de trabalho prestado.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

1 — Sempre que se mostre necessário o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho, a entidade empregadora poderá recorrer a recrutamento externo ou interno.

2 — Para a hipótese de recrutamento externo, as entidades empregadoras consultarão o sindicato signatário, que lhes fornecerá as listas dos inscritos no seu registo de desempregados.

3 — Sem prejuízo do regime convencional de progressão nas respectivas carreiras profissionais, nas promoções devem as empresas observar os critérios de competência profissional e qualidades específicas requeridas para o cargo.

Cláusula 6.^a

Admissão de trabalhadores com carteira profissional

A admissão de trabalhadores com carteira profissional far-se-á em categoria não inferior à que conste da sua caderneta, salvo se o trabalhador der o seu acordo expresso, acompanhado de parecer entretanto por si obtido junto do Sindicato.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — A admissão considera-se feita a título experimental durante os primeiros 60 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de direcção, bem como os quadros superiores, terão um período experimental de 180 dias.

Cláusula 8.^a

Contratos a termo

1 — A celebração de contratos a termo far-se-á nos termos da lei.

2 — As disposições desta convenção são aplicadas aos trabalhadores contratados a termo na parte em que não contrariem as disposições específicas para este tipo de contrato.

Cláusula 9.^a

Tempo parcial

1 — Salvaguardadas as disposições desta convenção e da legislação aplicável, podem ser estabelecidos contratos a termo parcial.

2 — Caso o volume de trabalho passe a justificar trabalho a tempo completo, deverá ser dada prioridade ao trabalhador que vinha exercendo essas funções em tempo parcial.

3 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito, em cada ano, a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, de acordo com o regime fixado neste CCT.

Cláusula 10.^a

1 — As categorias profissionais são as constantes do anexo I.

2 — A progressão na carreira profissional obedecerá ao quadro constante do anexo III.

Cláusula 11.^a

Substituição

1 — Entende-se por substituição a que se processa quando um trabalhador substitui temporariamente outro da mesma empresa no desempenho das suas funções habituais, mantendo o último direito ao lugar.

2 — O trabalhador que substituir interinamente outro receberá um suplemento igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado e o ordenado base correspondente à categoria do trabalhador substituído, bem como aos subsídios e demais regalias inerentes às funções que vá desempenhar.

3 — A substituição interina cessa automaticamente com o regresso do trabalhador substituído, salvo se a entidade empregadora, tendo conhecimento do facto, o mantiver nessas mesmas funções.

4 — O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição adquire o direito à categoria do substituído, quando haja a certeza de que este não regressa.

5 — O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a que corresponde à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores, à razão de 30 % por ano, a contar do regresso do substituído.

6 — O trabalhador com mais de cinco anos seguidos de substituição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a correspondente à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores, à razão de 10 % por ano, a contar do regresso do substituído.

7 — O trabalhador substituto passará à categoria do substituído, se mais elevada, quando a entidade empregadora pretenda que o mesmo continue a exercer as funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste.

8 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, e após este regresso, o substituto mantém sempre o dia de regresso às funções anteriores.

Cláusula 12.^a

Desempenho de funções diferentes

1 — A entidade empregadora só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa nas seguintes condições verificadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resulte para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua posição profissional;
- c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto se o exercício dessas funções não ultrapassar o espaço de um mês, condição em que tem direito ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos.

3 — Ao trabalhador será garantido, pelo período de seis meses, o regresso às funções anteriores, se se verificar inaptidão para o desempenho das novas funções, sendo nulo qualquer acordo prévio em contrário.

Cláusula 13.^a

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1 — A entidade empregadora só é autorizada a transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) O acordo, por escrito, do trabalhador;
- b) A mudança parcial ou total dos escritórios ou dependências onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições previstas no número anterior, o trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 66.^a

3 — No caso de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, a entidade empregadora custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar, decorrentes dessa transferência.

4 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se transferência a mudança do local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses, sem prejuízo de acordo das partes em contrário;
- b) Para local situado fora da zona de actuação normal do escritório ou dependência.

Cláusula 14.^a

Contagem do tempo em caso de cedência

O tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade empregadora na mesma empresa ou noutra a ela economicamente ligada, no âmbito deste contrato, é contado para todos os efeitos como prestado à mesma entidade.

CAPÍTULO III

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Prestar ao Sindicato, delegados sindicais e Comissão de Trabalhadores, nos termos da lei, todas as informações respeitantes à disciplina, organização e condições de trabalho dos trabalhadores;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional o exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Não se opor ao exercício de actividades sindicais por parte dos trabalhadores, dirigentes sindicais, membros de comissões de trabalhadores, comissão sindical, comissão intersindical e delegados sindicais, nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos deste contrato e da legislação em vigor;
- i) Fornecer aos trabalhadores local apropriado para a afixação de todas as comunicações, convocatórias, textos ou informações de interesse para os trabalhadores;
- j) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- l) Adaptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes referidas no anexo VII;
- m) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- n) Manter permanentemente actualizado o registo pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perdas da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- o) Em geral cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

Cláusula 16.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

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

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

Cláusula 17.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros trabalhadores;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pes-

soa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ela indicada;
- i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa, sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e nesta convenção, nomeadamente em matéria de direito de reunião e exercício de funções sindicais;
- j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- l) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 18.^a

Mapas de quadros de pessoal

As entidades empregadoras cumprirão o disposto na lei em matéria de elaboração e envio dos mapas de quadros de pessoal, nomeadamente no que respeita à afixação dos mesmos nos locais de trabalho e à sua remessa ao respectivo sindicato.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Horários e descanso semanal

Cláusula 19.^a

Horário normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores dos serviços administrativos tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana e o dos trabalhadores operacionais oito horas por dia e quarenta horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor e do disposto na cláusula 25.^a

2 — Nos serviços administrativos, o trabalho, em regra, não deverá começar antes das 9 horas nem terminar depois das 18 horas e 30 minutos.

Cláusula 20.^a

Intervalo para descanso

O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso, intervalo cuja duração não poderá ser inferior a uma hora e trinta minutos nem superior a duas horas, salvo acordo entre as partes.

Cláusula 21.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo.

2 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores gozarão ainda um dia de descanso complementar, que será o sábado.

3 — Mediante acordo do trabalhador, poderão deixar de coincidir com o domingo e o sábado os dias de descanso obrigatório e complementar:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que seja prestado fora do horário normal de trabalho.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) A tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil;
- c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

4 — O limite máximo do trabalho suplementar realizado nos termos do n.º 1 deste artigo é de:

- a) Duzentas horas de trabalho suplementar por ano;
- b) Duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal ou feriados.

5 — As entidades empregadoras deverão entregar aos trabalhadores documento comprovativo do trabalho suplementar que por eles tenha sido prestado.

Cláusula 23.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar é exigível nas seguintes condições:

- a) Quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a

admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para empresas ou para a viabilidade destas.

2 — O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados é o prestado entre as 0 horas de sábado e as 24 horas de domingo ou entre as 0 e as 24 horas dos dias feriados.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório ou feriados têm direito a descansar um dia completo por cada dia em que tenham prestado serviço.

4 — As folgas previstas no número anterior não poderão, em caso algum, ser remíveis a dinheiro.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados considerar-se-á, para todos os efeitos, prestado por um mínimo de meio período e, caso exceda este mínimo, considerar-se-á prestado por um período normal de trabalho.

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

7 — O descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito a folgar no período da manhã do mesmo dia, salvo se, por acordo, for estipulado um período diferente.

3 — Quando o trabalho nocturno se inicie depois das 3 horas e 30 minutos ou, iniciando-se antes desta hora, se prolongue para além dela, o trabalhador terá direito a folga nesse dia.

4 — O trabalho prestado nas condições dos n.ºs 2 e 3 será remunerado por um mínimo de três horas e trinta minutos; se a duração do trabalho for superior àquele mínimo, será devido o pagamento de sete horas.

Cláusula 25.^a

Horários diferenciados, flexíveis e por turnos

Sem prejuízo dos limites de duração do trabalho consignados no presente contrato colectivo, podem ser estabelecidos, por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, horários diferenciados, flexíveis e por tur-

nos, sendo dado conhecimento de tais horários ao respectivo sindicato.

Cláusula 26.^a

Condições de isenção de horário de trabalho

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

- Exercício de cargo de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 27.^a

Efeitos da isenção de horário de trabalho

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

- Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2 — Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 176.º do Código do Trabalho, excepto nos casos previstos no n.º 2 desse artigo.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 176.º do Código do Trabalho deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 28.^a

Direito a férias

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

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

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos no Código do Trabalho, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 30.^a e no n.º 2 da cláusula 40.^a

Cláusula 29.^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 por cada mês de duração 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.

4 — Da aplicação dos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 30.^a

Duração do período de férias

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

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

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso 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.

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

5 — No que respeita ao n.º 3, não interferem na contagem do acréscimo de dias de férias as seguintes ausências ao trabalho:

- a) Licença por maternidade, incluindo gravidez de risco e o aborto espontâneo (artigos 35.º do Código do Trabalho e 68.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);

- b) Licença por paternidade (artigos 36.º do Código do Trabalho e 69.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- c) Dispensas para consultas pré-natais, para amamentação e aleitação (artigos 39.º do Código do Trabalho e 72.º e 73.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- d) As resultantes de impossibilidade de substituição do trabalho nocturno por diurno — trabalhadora grávida ou pós-parto (artigo 47.º, n.º 3, do Código do Trabalho);
- e) As concedidas durante o período necessário para evitar a exposição a riscos para a segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante [artigo 49.º, n.º 4, alínea c), do Código do Trabalho];
- f) As resultantes dos créditos de horas dos membros das estruturas representativas de trabalhadores — comissões de trabalhadores, delegados sindicais, membros da direcção das associações sindicais (artigos 454.º, 467.º 504.º e 505.º do Código do Trabalho e 394.º e 400.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho);
- g) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- h) As motivadas por falecimento de familiares e previstas neste CCT e no Código do Trabalho;
- i) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho;
- j) As concedidas ao abrigo do Estatuto de Trabalhador-Estudante;
- l) As dadas para cumprimento de obrigações legais.

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

Cláusula 31.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 32.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, sempre que isso não afecte o regular funcionamento da empresa.

6 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 33.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

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

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

Cláusula 34.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

4 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora

poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 35.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após três meses completos de duração do trabalho, a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho efectivo.

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 Abril do ano subsequente.

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

Cláusula 36.^a

Doença no período de férias

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão suspensas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, estas serão interrompidas e retomadas de imediato após o termo da situação de doença, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 32.^a

3 — Para efeito do disposto nos números anteriores, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade empregadora da data do início da doença e do termo da mesma.

4 — A prova da situação de doença prevista nos números anteriores, a apresentar no prazo de oito dias contados do início da mesma, salvo impossibilidade manifesta, deverá ser feita por documento emanado por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

Cláusula 37.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do tra-

balhador, confere à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e correspondente subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 38.^a

Violação do direito a férias

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

SECÇÃO III

Feriados

Cláusula 39.^a

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 40.^a

Definição de falta

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

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á como dia de trabalho a média do horário normal de trabalho correspondente a uma semana.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei geral e da legislação especial;
- As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas;
- As dadas por candidatos a eleições e para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 42.^a

Faltas por motivo de falecimento

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, noras, genros, padrastrós e enteados);

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

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoas que viviam em união de facto ou em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 43.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — O trabalhador comunicará obrigatoriamente à entidade empregadora, com a antecedência mínima de cinco dias, as suas ausências ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, a falta e o respectivo motivo serão comunicados à entidade empregadora no mais curto lapso de tempo possível.

2 — A entidade empregadora pode, em qualquer caso e nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir prova dos factos invocados para justificação das faltas.

3 — A prova da situação de doença será feita por documento emanado de estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou qualquer outro médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade empregadora.

4 — Quando a situação de doença se prolongar para além de três dias consecutivos, a prova será obrigatoriamente feita por documento assinado por médico da segurança social, salvo impossibilidade devidamente justificada.

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 44.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- Outros casos de faltas justificadas para os quais a lei preveja expressamente a consequência da perda de retribuição.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o

qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia de falta, considerando-se ainda que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — Incorre também em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados em cada ano;
- Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinarem a perda de retribuição, esta poderá 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.

SECÇÃO V

Impedimentos prolongados e licenças sem retribuição

Cláusula 47.^a

Regime dos impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao serviço, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente, serviço militar ou serviço substitutivo, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspender-se-á o respectivo contrato de trabalho, cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matérias de segurança social.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — Durante o impedimento, o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade, continuando o trabalhador obrigado a guardar lealdade à entidade empregadora.

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo, para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.

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

Cláusula 48.^a

Licenças sem retribuição

1 — A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito e benefícios relativamente à segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade, sem qualquer interferência da entidade empregadora.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

CAPÍTULO V

Remuneração do trabalho

Cláusula 49.^a

Definição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos de lei, desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas em dinheiro ou em espécie.

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

Cláusula 50.^a

Forma de pagamento

1 — A entidade empregadora pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou

depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento, ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) São suportadas pela entidade empregadora as despesas comprovadamente efectuadas com a conversão de títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez;
- c) Até à data do vencimento a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador o documento previsto no n.º 2 da presente cláusula.

2 — No acto do pagamento da retribuição a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento de onde constem o nome completo, o número de beneficiário da segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da natureza, a modalidade e o montante líquido das prestações remuneratórias, as importâncias relativas ao trabalho suplementar, nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriado e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

3 — A entidade empregadora fica constituída em mora se o trabalhador, por facto que lhe não seja imputável, não puder dispor do montante da retribuição, em dinheiro, na data do vencimento.

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato de trabalho

Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho a entidade empregadora deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 52.^a

Remuneração base

A remuneração base mínima é a constante dos anexos V, VI e VII do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 53.^a

Diuturnidades

1 — Mantêm o direito às diuturnidades os trabalhadores que as auferiam em 1 de Janeiro de 1996, até ao limite de cinco, sendo que cada uma delas corresponde à permanência de três anos consecutivos, cumulativamente, na mesma categoria profissional.

2 — A mudança de categoria profissional faz cessar o direito às diuturnidades.

3 — Os trabalhadores admitidos após a data referida no n.º 1 desta cláusula não tem direito às diuturnidades.

4 — O valor de cada diuturnidade é de € 22 (2005), € 22,55 (2006) e € 23,22 (2007), até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

Cláusula 54.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior a 30 % da remuneração base mensal efectiva.

Cláusula 55.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal igual à remuneração do mês de Dezembro, ao qual será pago até ao dia 10 do mesmo mês.

2 — No caso de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este mantém o direito ao proporcional do subsídio referente ao trabalho prestado, quer no ano em que se verifique o impedimento, quer no ano em que ele cessa.

3 — Quer no ano de admissão, quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será sempre atribuída ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 56.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos, pelo menos, cinco dias antes do seu início.

3 — Sempre que se verifiquem aumentos salariais posteriores ao gozo de férias por parte dos trabalhadores estes terão direito a receber a diferença do respectivo subsídio.

Cláusula 57.^a

Cálculo da retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição devida pelas prestações de trabalho suplementar e em dias de descanso semanal e feriados é a seguinte:

- a) Dias úteis: trabalho diurno — entre as 7 e as 20 horas:

$$\frac{RIM \times 14M}{52S \times HTS} \times 1,5 \times THS$$

para a primeira hora;

$$\frac{RIM \times 14M}{52S \times HTS} \times 1,75 \times THS$$

para a segunda hora e seguintes;

- b) Dias úteis: trabalho nocturno — entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte:

$$\frac{RIM \times 14M}{52S \times HTS} \times 2 \times THS$$

- c) Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados:

$$\frac{RIM \times 14M}{52S \times HTS} \times 2,25 \times THS$$

2 — Para efeitos de integração das fórmulas constantes do número anterior considera-se:

- a) *RIM* — remuneração base efectivamente auferida pelo trabalhador acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso;
b) *M* — meses;
c) *HTS* — horas normais de trabalho semanal;
d) *S* — semanas;
e) *THS* — total das horas de trabalho suplementar.

Cláusula 58.^a

Trabalho suplementar — Refeições

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição.

2 — O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições e pelos seguintes montantes:

- a) Pequeno-almoço, quando o trabalho termine depois das 6 ou se inicie antes das 8 horas — € 2,51 (2005), € 2,57 (2006) e € 2,65 (2007);
b) Almoço, quando o trabalhador preste serviço mais de trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho — € 9,05 (2005), € 9,28 (2006) e € 9,56 (2007);
c) Jantar, quando o trabalho termine depois das 20 horas — € 9,05 (2005), € 9,28 (2006) e € 9,56 (2007);
d) Ceia, quando o trabalho se prolongue para além das 24 ou se inicie antes da 1 hora — € 6,06 (2005), € 6,21 (2006) e € 6,40 (2007).

3 — Será também concedida, no mínimo, uma hora como intervalo para as refeições, salvo para o pequeno-almoço e a ceia, que só será de meia hora. Os intervalos referidos não determinam qualquer perda de retribuição.

Cláusula 59.^a

Trabalho suplementar — Transportes

Quando o trabalho suplementar nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a entidade empregadora suportará as despesas comprovadas com outro meio de transporte.

Cláusula 60.^a

Abonos para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, ou equiparados, têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas em dinheiro, correspondente a 8 % da remuneração prevista para o nível C (primeiro-oficial).

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, ou equiparados, têm direito ao abono para falhas previsto no número anterior, no montante proporcional que corresponda ao termo efectivo de exercício dessas funções.

3 — Os trabalhadores com a categoria profissional de aspirante ou do mesmo nível remuneratório que exerçam funções de chefia ou equiparadas têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efectiva prevista na tabela que vigorar para a sua classe.

4 — Os abonos para falhas previstos nesta cláusula pressupõem a efectiva prestação de serviço.

Cláusula 61.^a

Comparticipação nas despesas de almoço

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de € 8,76 (2005), € 8,98 (2006) e € 9,25 (2007).

2 — Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra participação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à participação prevista no número anterior.

Cláusula 62.^a

Transportes em serviço

1 — Aos trabalhadores que, por iniciativa da entidade empregadora, utilizem o seu veículo próprio em serviço, será pago um subsídio por quilómetro, nos seguintes termos:

- a) Motociclos de 50 cm³ de cilindrada — um décimo do preço da gasolina super;
- b) Motociclos de 50 cm³ a 250 cm³ de cilindrada — um sétimo do preço da gasolina super;
- c) Motociclos de cilindrada superior a 250 cm³ ou automóveis — dois sétimos do preço da gasolina super.

2 — Aos trabalhadores não pode ser imposta a utilização do seu próprio veículo em serviço da firma.

3 — Em caso de acidente, a entidade empregadora obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na viatura utilizada, bem como os da perda do prémio de seguro.

4 — Em caso de acidente, as indemnizações a passageiros transportados também em serviço são da responsabilidade da entidade empregadora.

5 — Quando o trabalhador utilize em serviço, sistematicamente, o seu veículo próprio, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar num montante mensal fixo compensatório dos gastos dessa utilização, caso em que não serão aplicáveis as fórmulas previstas no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 63.^a

Deslocações em serviço

Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente presta serviço, a entidade empregadora pagará integralmente as despesas com a estada e deslocação.

CAPÍTULO VI

Encerramento do escritório e ou dependência da empresa

Cláusula 64.^a

Encerramento do escritório

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico do despedimento colectivo, ou da morte ou extinção da entidade empregadora previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 65.^a

Transmissão do estabelecimento

À transmissão do estabelecimento aplica-se o disposto nos artigos 318.º e seguintes do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

2 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 439.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VIII

Poder disciplinar

Cláusula 67.^a

Condições do exercício

1 — A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade empregadora como pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — Salvo para a repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

4 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, nos termos previstos neste contrato.

5 — O procedimento disciplinar só poderá ser iniciado dentro dos 30 ou 60 dias subsequentes ao conhecimento da infracção por parte da entidade empregadora ou superior hierárquico com competência disciplinar, consoante se trate, respectivamente, de processo disciplinar com vista ao despedimento ou para a aplicação de outra sanção.

Cláusula 68.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes, consoante a gravidade do comportamento do arguido:

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

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 69.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se com a comunicação escrita ao trabalhador da instauração do respectivo procedimento disciplinar.

2 — Os factos da acusação serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo em cópia ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida.

3 — Na data da entrega ou envio da nota de culpa ao trabalhador, a entidade empregadora remeterá cópia da mesma ao sindicato que o trabalhador tenha expressamente declarado representá-lo.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis, após a recepção da cópia da nota de culpa, para apresentar por escrito a sua defesa, prazo esse prorrogável a requerimento fundamentado do trabalhador por um período máximo de mais de 8 dias úteis.

5 — Para efeitos de elaboração da sua defesa, em resposta à nota de culpa, o trabalhador tem a faculdade de consultar o processo.

6 — Ao trabalhador serão asseguradas todas as garantias de defesa, podendo, nomeadamente, requerer e apresentar quaisquer diligências de prova, havidas por necessárias para o apuramento da verdade dos factos.

7 — A decisão final do processo disciplinar será comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos factos considerados provados e respectivos fundamentos.

Cláusula 70.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — A entidade empregadora poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, nos casos previstos na lei.

2 — O sindicato representativo do trabalhador será avisado, por escrito, da suspensão preventiva, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Cláusula 71.^a

Graduação das sanções

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

2 — A entidade empregadora deverá ponderar todas as circunstâncias relevantes para a qualificação dos factos e para a graduação da eventual sanção a aplicar.

3 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalho com outros trabalhadores da empresa e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a mesma empresa praticar actos que revelem não considerar perturbador das relações de trabalho o comportamento do trabalhador ou comportamentos similares de outros trabalhadores, nomeadamente deixando a correr desde a verificação ou conhecimento desses comportamentos um lapso de tempo superior a 30 dias até ao início do processo disciplinar.

Cláusula 72.^a

Nulidade das sanções

1 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 68.^a, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição, bem como a que resulte da nulidade ou inexistência do respectivo processo disciplinar quando exigível nos termos deste CCT.

2 — Se for declarada nula a sanção de despedimento, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido, desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na empresa no cargo e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar pela indemnização prevista na cláusula 66.^a, n.º 2.

CAPÍTULO IX

Subsídio por doença e por morte do trabalhador

Cláusula 73.^a

Direitos do trabalhador na doença

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado receberá, até 12 meses consecutivos, a retribuição líquida que auferiria se estivesse ao serviço, devendo fazer entrega à entidade empregadora do valor do subsídio que vier a receber da segu-

rança social ou companhia de seguros, no prazo de cinco dias úteis a contar da data do recebimento dessa importância.

3 — Para efeitos da parte final do número anterior, a entidade empregadora poderá exigir do trabalhador a entrega de declaração dirigida à segurança social ou companhia de seguros autorizando o pagamento directamente à mesma entidade empregadora.

4 — Exceptuam-se os subsídios previstos nas cláusulas 60.^a e 61.^a, as quais pressupõem a efectiva prestação do serviço.

5 — O disposto nos números anteriores será conjugado, se for caso disso, com o previsto na lei em matéria de benefícios complementares aos assegurados pelas instituições de segurança social.

Cláusula 74.^a

Indemnizações por factos ocorridos em serviço

1 — A entidade empregadora deverá assegurar ao trabalhador, mediante contratos de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, na base da sua retribuição líquida mensal.

2 — O seguro a estabelecer incluirá a cobertura de riscos de acidente no percurso normal que o trabalhador tenha de percorrer do seu domicílio para o local de trabalho e vice-versa.

3 — Fora do âmbito da abertura dos riscos referidos nos números anteriores, as entidades empregadoras garantirão aos trabalhadores um seguro que os cobrirá de riscos de viagens, acidentes pessoais ou profissionais durante o período que envolver a transferência ou deslocação, no valor equivalente a 50 vezes a retribuição mensal correspondente ao nível 1 da letra B da tabela salarial.

Cláusula 75.^a

Subsídio por morte do trabalhador

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade empregadora pagará, directamente ou através de seguro, ao cônjuge ou equiparado, filhos ou dependentes uma importância calculada nos seguintes termos:

- a) 3 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 1 a 5 anos de serviço na empresa;
- b) 6 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 5 a 10 anos de serviço na empresa;
- c) 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 10 a 20 anos de serviço na empresa;
- d) 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver mais de 20 anos de serviço na empresa.

2 — O trabalhador deverá indicar, por escrito, à empresa qual o beneficiário ou beneficiários, de entre os indicados no número anterior, que terão direito a receber a importância que for devida, aplicando-se, supletivamente, a ordem indicada no n.º 1.

3 — Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efectuado no prazo de 30 dias após o falecimento.

Cláusula 76.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

As entidades empregadoras cumprirão o disposto no Código do Trabalho e demais legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

CAPÍTULO X

Regimes especiais

Cláusula 77.^a

Licença por maternidade

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

2 — No caso 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 ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para 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 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto.

7 — Em qualquer das situações previstas nos números anteriores, a entidade empregadora adiantará às trabalhadoras o pagamento integral da retribuição correspondente ao período de licença, comprometendo-se estas a repor as quantias que vierem a receber da segurança social, no prazo de cinco dias úteis a contar da data do recebimento dessa importância.

Cláusula 78.^a

Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente

daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

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

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

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 79.^a

Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

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

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

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

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

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

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai ou a mãe pode ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenha recorrido à licença parental tem direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir

o regresso à actividade ou para a promoção ou progressão na carreira.

Cláusula 80.^a

Direitos específicos

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

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar ou em dias feriadados ou de descanso semanal;
- b) A faltar justificadamente para idas a consultas e sessões de preparação para o parto;
- c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas.

2 — Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, tem direito a ser dispensada do trabalho, mantendo o direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

3 — A mãe que comprovadamente amamente o filho tem direito a duas horas diárias, retribuídas, para amamentação, podendo ser utilizadas no início ou no fim do período normal de trabalho, devendo comunicar aquela situação à entidade empregadora, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

4 — Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai tem direito a duas horas diárias, retribuídas, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do filho, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 73.º do regulamento do Código do Trabalho.

5 — No caso de nascimentos múltiplos, as dispensas referidas nos números anteriores são acrescidas de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

Cláusula 81.^a

Proibição de despedimento

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

2 — A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sem justa causa, ou sem ter solicitado o parecer prévio da CITE, pagar-lhe-á uma indemnização de 30 a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

Cláusula 82.^a

Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura

familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, poderá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o seu regresso a casa.

Cláusula 83.^a

Do trabalhador-estudante

1 — Considera-se, para efeitos deste contrato, trabalhador-estudante todo o trabalhador que se encontre matriculado em curso de ensino oficial, estágios de pós-graduação e cursos de formação técnica ou profissional.

2 — Como forma de apoio à actividade estudantil, estabelece-se o seguinte:

- a) Se o trabalhador frequentar o curso a pedido da empresa, esta deve suportar os custos respectivos e conceder ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação;
- b) Se o curso frequentado pelo trabalhador não for de interesse da empresa, esta deverá facilitar-lhe a passagem a horário diferenciado, referido na cláusula 25.^a, ou dispensá-lo até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar;
- c) O trabalhador disporá, em cada ano escolar, do tempo necessário para prestar provas de avaliação de conhecimentos e ainda até cinco dias úteis consecutivos ou não, para preparação das mesmas ou outros trabalhos de currículo escolar.

3 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nas alíneas a) e b) do número anterior será interrompido.

4 — Para a fruição normal e continuada dos direitos descritos, o trabalhador-estudante tem de apresentar provas da sua inscrição, horário e frequência desses cursos e ainda do aproveitamento, nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 84.^a

Princípios gerais

1 — As entidades empregadoras reconhecem aos trabalhadores o direito à formação profissional, quer esta se traduza em aprendizagem, reciclagem ou aperfeiçoamento e o facto de a mesma constituir uma necessidade na procura de métodos de trabalho que contribuam para a melhoria dos serviços prestados pelas empresas.

2 — Para cumprimento do disposto no número anterior, as empresas devem:

- a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitirem a adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou métodos

e processos de trabalho, bem como à melhoria dos conhecimentos e aptidão dos trabalhadores, facilitando a assistência às aulas e a preparação para exames;

- b) Promover acções de reconversão e reciclagem de forma a favorecerem a progressão profissional dos trabalhadores;
- c) Permitir a frequência de cursos de formação profissional ministrados pelo Sindicato outorgante deste CCT, mesmo que ocorram durante o horário de trabalho.

3 — Por efeitos da frequência de acções de formação profissional não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

4 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e aproveitamento dos cursos internos.

Cláusula 85.^a

Objectivos

São objectivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
- e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 86.^a

Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6 — A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

7 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

8 — O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 87.^a

Legislação complementar

Às matérias não contempladas neste capítulo será aplicado o disposto no regulamento do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

Cláusula 88.^a

Exercício da actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 89.^a

Delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 90.^a

Dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo efectivo de serviço.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

Cláusula 91.^a

Quotização sindical

As entidades empregadoras procederão ao desconto das quotas sindicais dos trabalhadores que por escrito o solicitarem, devendo as mesmas ser enviadas ao sindicato signatário até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam as quotizações, acompanhadas do respectivo mapa, em triplicado, de modelo a fornecer pelo sindicato signatário.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 92.^a

Comissão paritária

1 — A fim de interpretar e integrar as lacunas deste contrato, será constituída uma comissão paritária for-

mada por quatro representantes, sendo dois do Sindicato signatário e igual número da parte patronal.

2 — A comissão paritária poderá reunir, a qualquer tempo, por iniciativa de qualquer das partes, para verificar o cumprimento das disposições do presente CCT e propor às partes as medidas a tomar, devendo, na respectiva convocatória, indicar o objecto, o local, o dia e a hora da reunião.

3 — No prazo máximo de 30 dias após a assinatura deste contrato, cada uma das partes comunicará à outra, por escrito, os seus representantes, sendo feita a correspondente comunicação aos serviços competentes do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

4 — A comissão paritária reúne por acordo das partes ou por iniciativa de uma delas, desde que, neste último caso, a convocação seja feita através de carta registada, com aviso de recepção, enviada à outra parte com a antecedência mínima de 10 dias, indicando o objecto da reunião, o local, o dia e a hora.

5 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente, pelo menos, um representante de cada parte.

6 — As deliberações apenas serão vinculativas quando tomadas por unanimidade dos presentes em reunião da comissão paritária.

7 — As deliberações tomadas nos termos do número anterior consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este contrato e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 93.^a

Dever de diligência e boa fé

1 — A assinatura do presente contrato pressupõe, por parte dos outorgantes, o empenhamento profundo em evitarem conflitos de trabalho e a sua vontade de, com a melhor boa fé, promoverem as diligências necessárias à solução dos diferendos e ao respeito de todas as suas cláusulas, com maior prontidão.

2 — São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste contrato colectivo.

Cláusula 94.^a

Manutenção de direitos e regalias

As partes reconhecem e declaram que da aplicação do presente contrato não resulta redução de condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores, adquiridos por efeito da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

Cláusula 95.^a

Resolução de conflitos

1 — Os conflitos individuais e colectivos de trabalho relativos à aplicação, celebração ou revisão do presente CCT, ao suprimento de omissões e à interpretação ou aplicação de disposições contratuais são confiados à comissão paritária referida na cláusula 92.^a

2 — Qualquer que seja a decisão da comissão paritária, qualquer das partes poderá submeter a questão controvertida a instância jurisdicional competente.

Cláusula 96.^a

Regulamentação supletiva

Às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras e os seus trabalhadores aplicar-se-á, supletivamente, as disposições legais e regulamentares da legislação do trabalho.

ANEXO I

Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

Classes	Serviços administrativos	Trabalhadores de armazém e parque de contentores
A	Chefe de serviços. Engenheiro informático.	
B	Chefe de secção. Analista informático.	
C	Primeiro-oficial	Encarregado de armazém. Encarregado de parque de contentores.
D	Segundo-oficial.	
E	Terceiro-oficial	Fiel de armazém. Fiel de parque de contentores.
F	Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista . . .	Conferente de armazém. Conferente de parque de contentores. Guarda/rondista/vigilante. Operador de máquinas.
G		Servente. Embalador.
H	Praticante.	
I	Auxiliar de limpeza.	
J	Praticante estagiário.	
L		Praticante estagiário de armazém — 1.º semestre. Praticante estagiário de armazém — 2.º semestre.
M	Paquete.	

ANEXO II

Condições de ingresso na profissão

As condições mínimas para o ingresso em cada uma das categorias profissionais são as que a seguir se referem:

Letra	Categoria	Condições de ingresso
M	Paquete	Entre os 16 e os 18 anos de idade.
J	Praticante estagiário	Entre os 16 e os 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
I	Auxiliar de limpeza	Mais de 18 anos de idade.
H	Praticante	Entre os 18 e os 19 anos de idade e escolaridade obrigatória.
F	Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista ...	Mais de 19 anos de idade e escolaridade obrigatória.

Letra	Categoria	Condições de ingresso
E	Terceiro-oficial	Mais de 21 anos e escolaridade obrigatória.
D	Segundo-oficial	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.
C	Primeiro-oficial	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.
B	Chefe de secção Analista programador	Mais de 21 anos e curso do ISCA ou equivalente, ou curso de programador de informática.
A	Chefe de serviços Engenheiro informático ...	Mais de 21 anos de idade e curso do ISCA ou licenciatura em Economia ou Finanças ou licenciatura em Direito ou similares ou Engenharia Informática.

ANEXO III

Condições de promoção

1 — Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Paquete	Praticante estagiário	Completar 17 anos de idade e possuir as habilitações literárias exigidas.
Praticante estagiário	Praticante	Completar um ano de serviço na categoria.
Praticante	Aspirante	Completar dois anos de serviço na categoria.
Aspirante	Terceiro-oficial	Completar dois anos de serviço na categoria.
Terceiro-oficial	Segundo-oficial	Completar quatro anos de serviço na categoria.
Segundo-oficial	Primeiro-oficial	Completar cinco anos de serviço na categoria.
Primeiro-oficial	Chefe de secção (1)	Por escolha.
Chefe de secção	Chefe de serviços	Por escolha.

(1) Esta promoção não se verifica automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nessa categoria. Em qualquer caso, deverá atender-se sempre ao expresso na cláusula 5.ª deste contrato.

ANEXO IV

Definição de funções

Chefe de serviços. — É o profissional que dirige, coordena, organiza e supervisiona o trabalho dentro dos objectivos que lhe forem confiados. Integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Engenheiro informático. — É o trabalhador que projecta aplicações informáticas e soluções *hardware*, analisa, administra e configura sistemas informáticos, coordena equipas de programadores ou de técnicos de manutenção.

Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia a área de actividade que na empresa seja considerada como

secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que repute convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende, dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores.

Analista/programador. — É o trabalhador que concebe e projecta as aplicações ao tratamento da informação/assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos.

Aspirante. — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

Auxiliar de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa ou outros serviços gerais não qualificados.

Contínuo. — É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio a serviços de arquivo e numeração de cartas e ofícios; anuncia visitas; efectua serviço de estafeta e ou outros análogos; trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadores e outros similares. Pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

Conferente de armazém. — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Conferente do parque de contentores. — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de contentores e valores em parques de contentores.

Embalador. — É o profissional que embala matérias ou produtos em caixas de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte. Dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes objectos, quer de pequenas como de grandes dimensões. Poderá eventualmente proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora dos armazéns.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de parque de contentores. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do parque de contentores, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Fiel de parque de contentores. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de contentores e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação dos contentores e ou materiais; examina a concordância entre os contentores entrados e as notas de entrada, recibos, ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição

dos contentores pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do parque de contentores.

Guarda-rondista e vigilante. — É o trabalhador, maior de 21 anos, que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores e pode registar entradas e saídas de pessoas, de veículos, mercadorias e volumes.

Oficiais (1.º, 2.º, 3.º). — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manual ou mecanicamente, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; presta toda a assistência necessária à entrada e saída de navios, elaborando e preparando os respectivos documentos; atende público e codifica documentos; nota em estenografia; escreve manual e mecanicamente e opera com máquinas de escritório; traduz, retroverte e redige em várias línguas documentais e cartas, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete; opera directamente com computadores; opera com máquinas de teclado numérico ou alfanumérico, através do qual digita informações.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balança ou báscula.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que se inicia numa profissão.

Praticante. — É o trabalhador que coadjuva o aspirante e se prepara para ascender a outra categoria.

Praticante estagiário. — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

Praticante estagiário (armazém/parque de contentores). — É o trabalhador que estagia para acesso às categorias de operador de máquinas, servente ou embalador.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos em câmaras ou armazéns e executa outras tarefas indiferenciadas.

Telefonista. — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones as ligações internas e as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo de chamadas.

Disposições especiais

Aos trabalhadores que desempenhem as funções a seguir discriminadas corresponderá pelo menos a categoria de primeiro-oficial:

- Caixa.* — É o trabalhador que exerce, com carácter efectivo e predominante, as funções de recebimento e ou pagamento nos serviços de caixa ou tesouraria da empresa e ou estabelecimento;
- Caixeiro de mar.* — É o trabalhador que desempenha funções específicas de assistência a navios;
- Angariador de carga/promotor.* — É o trabalhador que, quer no escritório, quer no exterior, tem como funções efectivas e predominantes a angariação de carga.

ANEXO V

Tabela de remunerações

Classe	Letra	Categoria	Remuneração (euros)	
			2005	2006
Chefia	A	Chefe de serviços Engenheiro informático	1 143,61	1 172,20
	B	Chefe de secção Analista programador	978,22	1 002,68
Oficiais	C	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores	888,65	910,87
	D	Segundo-oficial	845,98	867,13
	E	Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	791,79	811,49
Profissionais de apoio	F	Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista Conferente de armazém Conferente de parque de contentores Guarda, rondista, vigilante Operador de máquinas	698,15	715,60
	G	Servente Embalador	648,83	665,05
	H	Praticante	558,70	572,67
	J	Praticante estagiário	480,85	492,87
	L	Praticante estagiário de armazém (1.º semestre) Praticante estagiário de armazém (2.º semestre)	392,43 515,65	402,24 528,54
	M	Paquete	378,17	387,62
Higiene	I	Auxiliar de limpeza	556,96	570,88

A remuneração mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será a proporção entre o horário praticado e o vencimento mensal.

ANEXO VI

Tabela de remunerações para 2007

Classes		Níveis	Categorias	Remunerações
A	Chefia	1	Chefe de serviços Engenheiro informático	1 206,78
		2	Chefe de secção Analista programador	1 032,62
B	Oficiais	1	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores	937,74
		2	Segundo-oficial	892,71
		3	Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	835,43
C	Profissionais de apoio	1	Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista Conferente de armazém Conferente de parque de contentores Guarda, rondista, vigilante Operador de máquinas	736,71
		2	Servente Embalador	684,67
		3	Praticante	589,56
		4	Praticante estagiário	507,41
		5	Praticante estagiário de armazém (1.º semestre)	414,11
		6	Praticante estagiário de armazém (2.º semestre)	544,13
		7	Paquete	403,00
D	Higiene		Auxiliar de limpeza	587,72

A remuneração mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será a proporção entre o horário praticado e o vencimento mensal.

Vigência — o presente contrato produzirá efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007.

ANEXO VII

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta convenção os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como

o equipamento desses lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminarem os locais e as fontes de luz artificial;
- As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de

limpeza possa ser feita, sem inconveniente para o pessoal, durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde; a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

Artigo 6.º

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente ou nos casos em que as condições técnicas da laboração o determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade nos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoa e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providas, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

Artigo 8.º

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

Artigo 9.º

Em todos os locais destinados ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura e de renovação de ar.

Artigo 10.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizem e à conservação da sua saúde.

Artigo 11.º

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

Artigo 12.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

Artigo 13.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

Artigo 14.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 15.º

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurarem isolamento suficiente.

Artigo 16.º

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

Artigo 17.º

Deve assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé a possibilidade de eventual recurso à utilização de assentos, sem prejuízo da execução das suas tarefas.

Artigo 18.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 19.º

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em fase de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

Artigo 20.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 21.º

As entidades empregadoras obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém ou parque de contentores abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, nomeadamente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

As empresas filiadas na ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias vinculam-se ao estrito cumprimento de todo o clausulado deste contrato e respectivos anexos, com excepção do seu anexo VI («Tabela de remunerações para 2007») e demais cláusulas pecuniárias para 2007.

Número de trabalhadores abrangidos — 1470.

Número de empregadores abrangidos — 101.

A presente convenção resulta da revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

Lisboa, 7 de Janeiro de 2007.

Pela AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal:

António Belmar da Costa, mandatário.

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias:

Carlos Perpétuo, mandatário.

Pelo SAMP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários:

Francisco José Silva de Vasconcelos Côte Real, mandatário.

Depositado em 8 de Junho de 2007, a fl. 168 do livro n.º 10, com o n.º 116/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa que exercem a actividade de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal, Faro e Évora e outros distritos do Porto, Viana do Castelo e Braga e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 205 empresas e o de trabalhadores a 500.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 17.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de € 16 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 —

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,90 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 18.

Cláusula 55.^a

Cláusula geral de salvaguarda

1 — As demais matérias não objecto do presente acordo mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

3 — O presente acordo altera a seguinte revisão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2006.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
I	Director de serviços	651
	Chefe de serviços	
	Chefe de escritório	
II	Chefe de departamento/divisão	631,35
	Inspector administrativo	
	Contabilista/técnico de contas	
	Analista de sistemas	
III	Chefe de secção	531
	Programador	
	Tesoureiro	
	Guarda-livros	
IV	Secretário de direcção	501
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
V	Primeiro-escriturário	483
	Caixa	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	
	Operador informático	

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
VI	Segundo-escriurário Operador de telex Cobrador	426
VII	Terceiro-escriurário Telefonista Contínuo (maior) Porteiro (escritório) Guarda	410
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	403
VIII-A	Servente de limpeza	403
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	403
X	Paquete até 17 anos	339

Lisboa, 27 de Fevereiro de 2007.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

Fernando Trindade, presidente da direcção.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa que exercem a actividades de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal e outros distritos do Porto, Viana do Castelo e Braga e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 205 empresas e o de trabalhadores a 500.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta, deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Admissão

Cláusula 3.^a

Princípio geral

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias deste contrato são as seguintes:

Grupo A — trabalhadores de escritório — as habilitações mínimas do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

Grupo B — cobradores — idade de 21 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo C — telefonistas — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo D — contínuo e serventes de limpeza — idade de 18 anos e as habilitações mínima legais;

Grupo E — porteiros e guarda — idade de 21 anos e as habilitações legais.

2 — As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem a qualquer das profissões nele previstas.

Cláusula 4.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de

ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão inicial, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 5.^a

Período experimental

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 15 dias, findos os quais, e caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, a admissão se considera efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão provisória.

Categorias profissionais

Cláusula 6.^a

Princípio geral

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções.

Quadro e acesso

Cláusula 7.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

As empresas obrigam-se a cumprir o disposto no Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

Cláusula 8.^a

Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

- a) Um director de serviços, chefe de escritório ou chefe de serviços, nos escritórios com um mínimo de 30 trabalhadores;
- b) Um chefe de departamento ou de divisão, nos escritórios com um mínimo de 15 trabalhadores;
- c) Um chefe de secção, nos escritórios com um mínimo de sete trabalhadores;
- d) O número de chefes de secção não pode ser inferior a 10% do número de trabalhadores, com arredondamento para a unidade mais próxima;
- e) Na classificação dos escriturários observar-se-ão as proporções estabelecidas no anexo II, podendo, no entanto, o número dos primeiros e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das categorias;
- f) O número de estagiários não pode exceder 50% do número de escriturários.

2 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos, os empregados, nestas e no escritório central, serão considerados em conjunto para efeitos de classificação, sem prejuízo das proporções em cada escritório.

Cláusula 9.^a

Acesso

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos profissionais que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais;
- b) Maiores habilitações literárias e técnico-profissionais;
- c) Antiguidade.

3 — *(Eliminado.)*

4 — Os segundos-escriturários, logo que completem três anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a primeiros-escriturários.

5 — Os terceiros-escriturários, logo que completem três anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a segundos-escriturários.

6 — Os operadores de máquinas de contabilidade e os perfuradores-verificadores, logo que completem três anos na categoria, passarão obrigatoriamente a auferir o vencimento do nível salarial imediatamente superior.

7 — Os estagiários, logo que completem 2 anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de terceiros-escriturários.

8 — Os dactilógrafos, logo que completem 2 anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de terceiros-escriturários.

9 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário ou a contínuo, se não possuírem as habilitações exigidas para os profissionais de escritório.

10 — *(Eliminado.)*

11 — Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data de entrada em vigor deste contrato, sem prejuízo do número seguinte.

12 — *(Eliminado.)*

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal será de trinta e nove horas, de segunda-feira às 13 horas de sábado.

2 — O período normal de trabalho diário deve ser interrompido para um descanso não inferior a uma hora nem superior a duas depois de três ou quatro horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 11.^a

Trabalho extraordinário

1 — É abolido, por princípio, o trabalho extraordinário. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

2 — Se o trabalho for prestado em domingos e feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes sem perda de retribuição.

3 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração de trabalho prestado, não podendo o profissional receber, em relação a esse trabalho, uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

Cláusula 12.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A prestação do trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) No trabalho prestado até às 24 horas, 50 % na 1.^a hora e 100 % nas seguintes;
- b) 150 % no trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas;
- c) 200 % no trabalho prestado em dias feriados e descanso semanal.

2 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno.

3 — Para efeitos de cálculo da remuneração/hora extraordinária, utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = 12 \times \text{vencimento mensal} / 52 \times \text{horário de trabalho semanal}$$

Cláusula 13.^a

Isenção de horário do trabalho

1 — A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento da isenção de horário deverá ser remetido ao Ministério do Trabalho, acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 14.^a

Retribuições mínimas

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

Cláusula 15.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 16.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo do lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 270 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

Cláusula 17.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de € 16 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, ter-se-á, obrigatoriamente, em conta o tempo de permanência na categoria à data de entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 18.^a

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que completar até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço.

4 — Aquando da suspensão da prestação de trabalho, por via do ingresso do trabalhador no serviço militar, bem como no termo da suspensão, aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorrerem.

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,90 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

a) Descanso semanal e feriados

Cláusula 19.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 10.^a

2 — São considerados feriados, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
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;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

3 — Em caso de interesse para os trabalhadores e de acordo com a entidade patronal, pode o feriado municipal ser substituído por qualquer outro dia.

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

Cláusula 20.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e em feriados será pago, nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 12.^a

2 — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

b) Férias

Cláusula 21.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidas em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, 30 dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — Os trabalhadores, no ano de admissão, desde que esta se verifique no 1.º semestre, terão direito a um período de férias de 15 dias. Receberão ainda um subsídio de férias igual à retribuição do número de dias gozados.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, do facto devendo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a 30 dias.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, serão concedidas as férias antes da sua incorporação. No caso de impossibilidade de gozo de férias, receberão como compensação a retribuição correspondente ao período de férias vencido.

5 — No ano de regresso do cumprimento do serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

8 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos deste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo de retribuição correspondente ao período em falta.

Cláusula 22.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se

doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

1 — No início das férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio de férias equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal normal, salvo quanto ao que dispõe o n.º 2 da cláusula 21.^a

2 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula beneficiará sempre de qualquer aumento de ordenado que se efectue até ao início das férias.

c) Faltas

Cláusula 24.^a

Conceito de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 25.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença, acidente, tempo necessário para ida ao médico devidamente comprovada ou cumprimento de obrigações legais;
- b) Necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, não podendo o período de ausência com este fundamento poder ultrapassar, no máximo, dois dias. Por agregado familiar deve entender-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo;
- c) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim de 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral bem como

de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias;

- f) Nascimento de filho, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados, no próprio dia e na véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividades no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue a título gratuito, durante todo o dia da doação.

2 — Nos dias mencionados nas alíneas d), e) e h), o trabalhador terá ainda o direito a um dia para a viagem, se a houver.

Cláusula 26.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 27.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas b), c), d), e), f), g), h) e i) do n.º 1 da cláusula 25.^a não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias. À alínea a) aplica-se o regime previsto na lei.

2 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 25.^a não determinam perda de retribuição até aos limites de crédito de horas concedidas nos termos da lei nem diminuição do período de férias.

3 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias.

Cláusula 28.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que, supondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — São garantidos o lugar e demais regalias ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva.

3 — O disposto no número anterior não se aplica ao trabalhador cuja condenação:

- a) Tiver sido resultante da prática de crimes de peculato ou abuso de confiança;
- b) Resulte de prática de violências físicas ou de injúrias sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 29.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio.

Cláusula 30.^a

Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional no âmbito da empresa;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, no âmbito da empresa;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade de pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 31.^a

Procedimento disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa

na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentadas dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que por impossibilidade legal não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido da suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência da probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa do despedimento invocado.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 30.^a

Cláusula 32.^a

Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição de reintegração, o trabalhador pode optar pelas indemnizações de antiguidade previstas nas alíneas seguintes:

- a) Mês e meio/ano, até cinco anos de serviço na empresa, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Dois meses/ano, de 5 a 10 anos de serviço na empresa;
- c) Dois meses e meio/ano, mais de 10 anos de serviço na empresa, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 33.^a

Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — Considera-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal que perturbem gravemente as relações de trabalho:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos nas alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador direito às indemnizações indicadas na cláusula 32.^a, não ficando a entidade patronal exonerada da responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 34.^a

Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de um mês.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de meio mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 35.^a

Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

Em caso de encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica, os trabalhadores terão direito, para além dos subsídios atribuídos por outros organismos, às indemnizações constantes da cláusula 32.^a, n.º 3.

Cláusula 36.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e ao respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 37.^a

Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o comportamento culposo do trabalhador que traduza violação das obrigações emergentes do contrato de trabalho.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 30 dias após o conhecimento pela entidade patronal ou seu representante legal ou quando os factos que a integram constituírem ilícito penal de um ano.

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão com perda de remuneração;
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação de sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infracção e à culpabilidade e compor-

tamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais de uma sanção por cada infracção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição até seis dias ou, no caso de primeira reincidência, até oito dias e, na segunda reincidência, até 10 dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de 30 dias contados da data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil 30 dias.

6 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas no n.º 1 desta cláusula e os motivos que a determinaram, no prazo de cinco dias após a sua aplicação, no caso de o trabalhador ser sindicalizado.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens e instruções da entidade patronal quando forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, de greve ou elemento de piquete de greve, membros da comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa de camaradas de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

Cláusula 40.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 32.^a, n.º 3, caso o trabalhador não opte pela reintegração na empresa;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes, mais a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Previdência

Cláusula 41.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangerem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 42.^a

Obrigações da entidade patronal

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quando por estes solicitados por escrito;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes em matéria da sua competência, respeitante às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;
- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade ou profissionais;
- l) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

Cláusula 43.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da

empresa que esta expressamente preveja em regulamento interno;

- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público, companheiros de trabalho e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;
- l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matéria da sua competência às relações de trabalho;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

Cláusula 44.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum, baixar a categoria, temporariamente, do trabalhador, de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam emanadas dos sindicatos;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para for-

necimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

3 — Constitui violação das leis do trabalho e como tal punida a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 45.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

- a) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador e este der o seu acordo escrito;
- b) Tratando-se de mudança, total ou parcial, do estabelecimento que implique a transferência do trabalhador, esta não lhe cause prejuízo sério.

2 — Tratando-se de mudança, total ou parcial, do estabelecimento, o trabalhador poderá não aceitar a transferência, optando pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações previstas na cláusula 32.^a

3 — A empresa custeará sempre as despesas originadas aos trabalhadores e directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 46.^a

Transmissão do estabelecimento

Em caso de transmissão do estabelecimento, aplicar-se-á o disposto na lei.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 47.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, salvo legislação em contrário;
- c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda da retribuição, às mães que aleitam os seus filhos, pelo período máximo de oito meses, após o parto;
- d) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- e) As consultas pré-natais deverão ser remuneradas sempre que ocorram nas horas de trabalho.

Cláusula 48.^a

Direitos de menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

Cláusula 49.^a

Trabalhador-estudante

1 — Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados, nos dias em que tenham aulas, a entidade patronal concederá autorização para a saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo da retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outros equivalentes, nos termos da alínea g) da cláusula 25.^a;
- b) Terão direito até 10 dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames ou outras provas, com pagamento facultativo da remuneração;
- c) Poderão gozar as férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo de o trabalhador aproveitar estas para a preparação de exame, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

Os caixas e cobradores tem direito a um abono para falhas de € 18.

CAPÍTULO XI

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

É assegurado aos trabalhadores o direito à actividade sindical para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 52.^a

Garantia da manutenção da regalias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 53.^a

Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicatos, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho,

para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 55.^a

Cláusula geral de salvaguarda

1 — As demais matérias não objecto do presente acordo mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

3 — O presente acordo altera a seguinte revisão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2006.

Cláusula Nova

1 — Por acordo das partes foram eliminadas as seguintes categorias profissionais: programador mecânico, operador mecânico e perfurador-verificador.

2 — Por acordo das partes foi criada a categoria profissional de operador informático, a integrar no nível v do anexo III, «Tabela salarial».

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

Director de serviços. — Estuda, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar, manter e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de escritório. — O trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de serviços. — O trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade de chefe de escritório.

Chefe de departamento/divisão. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa,

as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Contabilista/técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar a recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas, e à elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Para além das funções de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

Analistas de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

Programador. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos, ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Operador informático. — Recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração. Opera e controla o computador na execução dos trabalhos.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe são confiados. Verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

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

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

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Escriturário. — 1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas do ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto do relógio de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes. Categorias profissionais ou escalões: 1.º, 2.º e 3.º e estagiário.

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

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cópias ou outros textos em língua portuguesa. Pode por vezes utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros docu-

mentos. Por vezes, executa diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de telex. — Transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para um normal funcionamento do serviço.

Cobrador. — O profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósitos, elaborando o respectivo documento de entrega; presta informações e recolhe reclamações; pode ser encarregado de serviço de fiscalização e leitura.

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

Contínuo. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como: entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

Porteiro de escritório. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

Guarda. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

Estagiário. — O trabalhador que auxilia o escrivão e se prepara para esta função.

Servente de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

Paquete. — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios;

imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

ANEXO II

Quadro base para a classificação de escrivãos

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escrivão	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1
Segundo-escrivão	—	1	1	1	1	2	2	2	2	3
Terceiro-escrivão	1	1	2	3	3	3	4	5	6	6

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
I	Director de serviços Chefe de serviços Chefe de escritório	651
II	Chefe de departamento/divisão Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	631,35
III	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	531
IV	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	501
V	Primeiro-escrivão Caixa Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador informático	483
VI	Segundo-escrivão Operador de telex Cobrador	426
VII	Terceiro-escrivão Telefonista Contínuo (maior) Porteiro (escritório) Guarda	410
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	403
VIII-A	Servente de limpeza	403
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	403
X	Paquete até 17 anos	339

Níveis de qualificação

Nível salarial	Categorias profissionais	Nível de qualificação
1	Director de serviços	1
	Chefe de escritório	1
	Chefe de serviços	1
2	Chefe de departamento/divisão	2.1
	Inspector administrativo	2.1
	Contabilista/técnico de contas	2.1
	Analista de sistemas	1
3	Chefe de secção	2.1
	Programador	2.1
	Tesoureiro	2.1
	Guarda-livros	4.1
4	Secretário(a) de direcção	4.1
	Correspondente em línguas estrangeiras	4.1
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	4.1
5	Primeiro-escriturário	5.1
	Caixa	5.1
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	5.1
	Operador informático	5.1
6	Segundo-escriturário	5.1
	Operador de máquinas de contabilidade	5.1
	Estagiário de operador de informática	5.1
	Cobrador	6.1
7	Terceiro-escriturário	5.1
	Telefonista	6.1
	Contínuo (maior)	7.1
	Porteiro (escritório)	7.1
	Guarda	7.1
8	Dactilógrafo do 2.º ano	6.1
	Estagiário do 2.º ano	A.1
9	Dactilógrafo do 1.º ano	6.1
	Estagiário do 1.º ano	A.1
	Servente de limpeza	7.1
10	Paquete de 16-17 anos	A.1
11	Paquete de 14-15 anos	A.1

Lisboa, 27 de Fevereiro de 2007.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

Fernando Trindade, presidente da direcção.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Depositado em 6 de Junho de 2007, a fl. 168 do livro n.º 10, com o n.º 113/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2005, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa que exercem as actividades de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Leiria, Porto, Viana do Castelo, Braga, Évora e Faro e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 210 empresas e o de trabalhadores a 5000.

Cláusula 2.ª

Vigência

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 27.ª

Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a € 260 (€ 7800 mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de € 22.

Cláusula 57.ª

Pão de alimentação

1 — Considera-se pão todos os produtos que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo produtos afins e similares.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos anteriormente a 1999, do direito a 1 kg de pão fabricado com farinha de trigo tipo 110 ou ao seu valor noutro tipo de pão.

3 — É expressamente vedado à entidade patronal pagar e ao trabalhador receber o valor do pão de alimentação.

4 — Para efeitos do n.º 2, considera-se que o valor do quilograma do pão é de € 1,15.

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,90 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	
	Horário normal	Horário especial
Sector de fabrico:		
Encarregado de fabrico	481,20	604
Amassador	465,90	567
Forneiro	465,90	567
Ajudante de padaria de 1. ^a	415,20	515
Ajudante de padaria de 2. ^a	410,70	464
Aprendiz do 2. ^o ano	403	403
Aprendiz do 1. ^o ano	322,20	339
Sector de expedição e vendas:		
Encarregado de expedição	467,10	555
Caixeiro-encarregado	465,90	538
Distribuidor motorizado (a)	465,90	567
Caixeiro (a) (b)	403	433,50
Caixeiro auxiliar	403	433,50
Distribuidor (a)	403	433,50
Ajudante de expedição	403	433,50
Empacotador	403	433,50
Servente	403	433,50
Aprendiz de expedição e venda do 2. ^o ano	403	403
Aprendiz de expedição e venda do 1. ^o ano	322,20	339
Sector de apoio e manutenção:		
Oficial de 1. ^a	465,90	553
Oficial de 2. ^a	427,20	518,10
Oficial de 3. ^a	409,20	495
Pré-oficial (EL)	403	444
Pré-oficial (CC)	403	444
Praticante do 2. ^o ano (MET)	403	444
Praticante do 1. ^o ano (MET)	403	444
Aprendiz do 3. ^o ano	403	444
Aprendiz do 2. ^o ano	403	403
Aprendiz do 1. ^o ano	322,20	339

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxas domiciliárias, ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo garantido.

(b) V. cláusula 27.^a-A «Prémio de vendas».

Lisboa, 23 de Fevereiro de 2007.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

Fernando da Conceição Nunes Trindade, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical do Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

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 sindicatos filiados na Federação:

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.

Lisboa, 7 de Maio de 2007. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça — Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes*.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUI-METAL 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 e Guarda;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, 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.

Lisboa, 8 de Maio de 2007. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas*.

Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 9 de Maio de 2007. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado — José Luís Pinto dos Reis da Quinta*.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da 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, 8 de Maio de 2007. — A Direcção: *José Alberto Valério Dinis* — *Maria de Fátima Marques Messias*.

Depositado em 6 de Junho de 2007, a fl. 168 do livro n.º 10, com o n.º 114/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANIVÉC/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outras.

Revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo aplica-se em todo o território nacional e obriga:

a) Todas as empresas que exerçam qualquer das actividades representadas pela ANIVÉC/

APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção nela inscritas, a saber: confecção de vestuário em série ou por medida, masculino e feminino e de criança, exterior e interior (incluindo alfaiataria e modista, fatos, coletes, casacos, camisas, casaquinhos, toucas, vestidos, sobretudos, calças, gabardinas, blusões, robes, cintas e *soutiens*, blusas, pijamas, camisas de noite, gravatas, lenços, cuecas, fatos de banho, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajes universitários e forenses, fatos de trabalho, batas, etc., guarda-roupas figurados, etc.), artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pêlo e de pano; roupas de casa e roupas diversas; estilistas, costureiras, bordadeiras e tricoteadeiras; todos os restantes tipos de confecção em tecido, malha, peles de abafó, peles sem pêlo, napas e sintéticos para homem, mulher e criança e veículos motorizados, automóveis e aeronaves; chapéus de pano e palha, bonés, boinas, flores e encerados; fatos desportivos, artigos desportivos, tendas de campismo, toldos e encerados para festas, veículos automóveis, aeronaves, etc.; bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar; todos os restantes tipos de confecção; outras actividades afins do sector de vestuário e confecção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados; outras actividades exercidas por todas as empresas ou instituições do sector industrial e comercial e de serviços, etc.;

b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

2 —

3 —

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2007, e o restante clausulado por dois anos, não podendo ser revistos antes do decurso destes períodos de vigência.

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

Cláusula 43.^a

Subsídio de refeição

1 — O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,35 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que esteja obrigado.

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 103.^a

Disposição final

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, e que não foram objecto da presente revisão.

2 — O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupo	Remunerações mínimas (euros)
A	750
B	649
C	598
D	534
E	495
F	437
G	413
H	408
I	404

Nota. — A tabela salarial e o subsídio de refeição indicados vigoram no período compreendido entre 1 de Março e 29 de Fevereiro de 2008.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais — Categorias

Nível A:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção — I-B e I-C2;
Desenhador-criador de moda (*designer*) — I-B, I-C1 e I-C2;
Peleiro-mestre — I-C1.

Nível B:

Adjunto de chefe de produção — I-B e I-C2;
Chefe de compras ou vendas — X-B;
Encarregado geral — V;
Enfermeiro-coordenador — XI-B;
Técnico de serviço social XI-A.

Nível C:

Agente de planeamento — I;
Agente de tempos e métodos — I;
Chefe de electricista ou técnico electricista — VI;
Chefe de secção (encarregado) — I-B, I-C2, I-D e I-E;
Chefe de serralharia — IV;
Encarregado de armazém — X-A;
Encarregado de fogueiro — IX;
Enfermeiro — XI-B;
Mestre — I-A e I-C1;
Modelista — XIV (I-B e I-C2).

Nível D:

Afinador de máquinas de 1.^a — IV;
Auxiliar de enfermagem — XI-B;
Canalizador de 1.^a — IV;
Chefe de carpinteiros — V;
Chefe de linha ou grupo — I-B e I-C2;
Chefe de pedreiros — V;
Chefe de pintores — V;
Chefe de secção — X-A;
Coleccionador — X-A;
Coordenador de tráfego — VII;
Educador infantil ou coordenador — XI-C;
Fiel de armazém — X-A;
Fogueiro de 1.^a — IX;
Fresador de 1.^a — IV;
Mecânico de automóveis de 1.^a — IV;
Motorista de pesados — VII;
Oficial electricista — VI;
Peleiro — I-C1;
Serralheiro mecânico de 1.^a — IV;
Torneiro de 1.^a — IV;
Vendedor-pracista — X-B;
Vendedor-viajante — X-B.

Nível E:

Adjunto de mestre (adjunto de chefe de secção) — I-C1;
Afinador de máquinas de 2.^a — IV;
Caixeiro-chefe — X-C;
Caixeiro chefe de secção — X-C;
Canalizador de 2.^a — IV;
Carpinteiro de 1.^a — V;
Chefe de refeitório — VIII
Conferente — X-A;
Cortador de peles à faca — I-C2;
Desenhador de execução (adjunto de modelista) — I-B, I-C1 e I-C2;
Fresador de 2.^a — IV;
Mecânico de automóveis de 2.^a — IV;
Monitor — I-B e I-C2;
Motorista de ligeiros — VII;
Oficial cortador I-E;
Oficial especializado — I-A;
Pedreiro de 1.^a — V;
Pintor de 1.^a — V;
Serralheiro de 2.^a — IV;
Torneiro de 2.^a — IV;
Trolha de 1.^a — V.

Nível F:

Adjunto de chefe de secção — I-C e I-E;
Adjunto de oficial cortador — I-E;
Adjunto de montador — IV;
Auxiliar de educador infantil — XI-C;

Caixeiro — X-C;
 Caixeiro de armazém — X-A;
 Canalizador de 3.^a — IV;
 Carpinteiro de 2.^a — V;
 Chefe de secção — XIII;
 Cortador e ou estendedor de tecidos — I-B;
 Cortador de peles — I-C1;
 Cortador de peles e ou tecido — I-C2;
 Cozinheiro — X;
 Cronometrista — I;
 Ecónomo — X;
 Encarregado — I-F;
 Esticador — I-C1;
 Fogueiro de 2.^a — X;
 Fresador de 3.^a — IV;
 Maquinista especializado — I-C1;
 Mecânico de automóveis de 3.^a — IV;
 Montador de toldos — IV;
 Oficial I-B e I-C2;
 Pedreiro de 2.^a — V;
 Pintor de 2.^a — V;
 Planeador — II;
 Pré-oficial electricista do 2.º ano — VI;
 Revisor e ou controlador de qualidade — I-B e I-C2;
 Riscador — I-B e I-C2;
 Serralheiro mecânico de 3.^a — IV;
 Torneiro de 3.^a — IV;
 Trolha de 2.^a — V.

Nível G:

Adjunto de cortador — B e I-C2;
 Ajudante de motorista — VII;
 Apropriagista — I-F;
 Controlador-caixa — X;
 Controlador de produção/registador de produção — I-B e I-C2;
 Costureira qualificada (vestuário em série) — I-B e I-C2;
 Despenseiro — X;
 Engomador-brunidor — I-B e I-C2;
 Fogueiro de 3.^a — IX;
 Maquinista — I-C1;
 Oficial — I-A;
 Preenseiro — I-B e I-C2;
 Pré-oficial electricista do 1.º ano — VII.

Nível H:

Ajudante de corte — I-B e I-C2;
 Ajudante de electricista — VII;
 Ajudante de fogueiro dos 3.º e 4.º anos — X;
 Arrumador — X-A e X-C;
 Bordador especializado — I-A, I-B e I-C2;
 Caixeiro-ajudante — X-C;
 Cerzideira — I-B e I-C2;
 Chefe de limpeza — XII;
 Colador — I-C2;
 Cortador — I-F;
 Costureira especializada — I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F;
 Costureira qualificada — I-A;
 Distribuidor — X-A e X-C;
 Distribuidor de trabalho — I-B e I-C2;
 Embalador — X-A;
 Empregado de balcão — X;

Empregado de refeitório — VIII;
 Etiquetador — X-A;
 Guarda — III;
 Operador não especializado — IV;
 Orlador especializado — I-C2;
 Passador — I-F;
 Porteiro — III;
 Revistador — I-B e I-C2;
 Servente — V;
 Termocolador — I-B;
 Tricotador especializado — I-B e I-C2;
 Vigilante — XI-C.

Nível I:

Acabador — I-B e I-C2;
 Ajudante de fogueiro dos 1.º e 2.º anos — IX;
 Bordador — I-A, I-B e I-C2;
 Copeiro — X;
 Cortador de flores — I-D;
 Costureira — I-A, I-B1, I-C1, I-C2, I-E e I-F;
 Empregado de limpeza — XII;
 Enchedor de bonecas — I-B;
 Engomador de flores — I-D;
 Florista — I-D;
 Jardineiro — XII;
 Orlador (praticante) — I-C2;
 Operador de máquinas de branqueamento — XIII;
 Preparador — I-B, I-C2 e I-E;
 Tintureiro de flores — I-D;
 Toucador — I-D;
 Tricotador — I-B e I-C2.

Declaração

De acordo com a alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que o presente CCT abrange cerca de 6000 empregadores e 100 000 trabalhadores.

Porto, 20 de Abril de 2007.

Pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeção:

Alexandre Monteiro Pinheiro, mandatário.

José Nunes de Oliveira, mandatário

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

António de Jesus Marques, mandatário.

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.

Maria Madalena Gomes de Sá, mandatária.

Adenda

- 1 — Colador do grupo I-B, integrar a categoria no enquadramento H do anexo III.
- 2 — Registador de produção do grupo I-B, integrar a categoria no enquadramento G do anexo III.
- 3 — Adjunto de modelista do grupo I-C2, integrar categoria no enquadramento E do anexo III.
- 4 — Registador de produção do grupo I-C2, integrar categoria no enquadramento G do anexo III.
- 5 — Termocolador do grupo I-C2, integrar categoria no enquadramento H do anexo III.
- 6 — Adjunto de chefe de secção do grupo I-D, integrar categoria no enquadramento F do anexo III.
- 7 — Costureira qualificada do grupo I-E, integrar categoria no enquadramento G do anexo III.

8 — Colador e termocolador do grupo I-E, integrar as categorias no enquadramento H do anexo III.

9 — Operador não especializado do grupo V, integrar categoria no enquadramento H do anexo III.

10 — O ajudante de electricista, que está integrado no enquadramento H do anexo III, corrigir para o grupo VI.

11 — As diversas profissões do sector da hotelaria (cofeiro, cozinheiro, controlador-caixa, despenseiro, ecónomo e empregado de balcão, corrigir como pertencendo ao grupo VIII, mantendo os respectivos enquadramentos do anexo III.

Porto, 28 de Maio de 2007.

Pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção:

Alexandre Monteiro Pinheiro, mandatário.
José Nunes de Oliveira, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

António de Jesus Marques, mandatário.
Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.
Maria Madalena Gomes de Sá, mandatária

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;
SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis;
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;
Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 6 de Junho de 2007, a fl. 168 do livro n.º 10, com o n.º 115/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial ao CCT para a indústria farmacêutica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à actividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do n.º 2 da cláusula 9.ª, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 —

2 — A tabela de retribuições mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, podendo ser revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de Outubro de cada ano.

3 —

4 —

ANEXO II

1 — Retribuições base mensais mínimas (cláusula 80.ª, n.º 3)

TABELA A

Níveis	Categorias	Retribuições (euros)
I	Director	1 748
II	Chefe de serviços	1 338
III	Técnico oficial de contas	1 234
	Analista de sistemas	
IV	Chefe de secção	1 028
	Contabilista	
	Encarregado geral	
	Gestor de produto	
	Monitor de ensaios clínicos	
	Técnico especialista	
	Tesoureiro	
	Analista de mercado	
	Delegado de informação médica	
	Desenhador publicitário	

Níveis	Categorias	Retribuições (euros)
V	Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretário(a) de direcção Técnico Técnico administrativo Técnico analista químico Técnico informático Técnico de manutenção e conservação ... Técnico especialista estagiário Vendedor especializado	813
VI	Analista químico-adjunto Assistente administrativo Auxiliar de manutenção e conservação ... Caixa Empregado de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível V (*) Desenhador Fogoeiro Motorista Preparador técnico-adjunto Vendedor	653
VII	Auxiliar de serviços gerais Ajudante de motorista Demonstrador Distribuidor Embalador Embalador de produção Telefonista/recepcionista	545
VIII	Auxiliar de laboratório Trabalhador de limpeza Servente	468

(*) O estágio não pode ter duração superior a um ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo V.

2 — Retribuições base mensais mínimas (cláusula 80.^a, n.ºs 4 e 5)

TABELA B

Níveis	Categorias	Retribuições (euros)
I	Director	1 748
II	Chefe de serviços	1 388
III	Técnico oficial de contas Analista de sistemas	1 234
IV	Chefe de secção Contabilista Encarregado geral Gestor de produto Monitor de ensaios clínicos Técnico especialista Tesoureiro	1 028
V	Analista de mercado Delegado de informação médica Desenhador publicitário Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretário(a) de direcção Técnico Técnico administrativo	720

Níveis	Categorias	Retribuições (euros)
	Técnico analista químico Técnico informático Técnico de manutenção e conservação ... Técnico especialista estagiário Vendedor especializado	
VI	Analista químico-adjunto Assistente administrativo Auxiliar de manutenção e conservação ... Caixa Empregado de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível V (*) Desenhador Fogoeiro Motorista Preparador técnico-adjunto Vendedor	566
VII	Auxiliar de serviços gerais Ajudante de motorista Demonstrador Distribuidor Embalador Embalador de produção Telefonista/recepcionista	489
VIII	Auxiliar de laboratório Trabalhador de limpeza Servente	448

(*) O estágio não pode ter duração superior a um ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo V.

ANEXO III

Valor das cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 29.^a («Refeições») — € 12,85.
Cláusula 30.^a («Viagem em serviço») — € 51,40.
Cláusula 50.^a («Subsídio de refeição») — € 5,45.
Cláusula 51.^a («Abono para falhas») € 32,90.
Cláusula 52.^a («Diuurnidades») — € 5,20.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 280 empresas e 5000 trabalhadores.

Lisboa, 3 de Abril de 2007.

Pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica:

Pedro Miguel Martins Caridade de Freitas, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Depositado em 11 de Junho de 2007, a fl. 169 do livro n.º 10, com o n.º 117/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AOPL — Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para o anexo II: tabela de remunerações e tabela de remunerações acessórias do CCT entre a AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa, AOPPD — Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões, AOP — Associação Marítima e Portuária, Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias ANESUL e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006.

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT aplica-se no território do continente à actividade desenvolvida pelas empresas de estiva e obriga, por um lado, todas as empresas que se encontram filiadas nas associações AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa, AOPPD — Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e AOP — Associação Marítima e Portuária e Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias — ANESUL e, por outro, todos os trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Navegação, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP.

2 — As partes a que se refere o número anterior ficam mutuamente vinculadas ao estrito cumprimento deste contrato em todos os locais e áreas onde se exerçam actividades específicas relacionadas com a actividade portuária no âmbito do presente contrato, desde que por conta e no interesse da empresa, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes em cada momento.

3 — Porém, o presente contrato colectivo só é aplicável aos trabalhadores que, pertencendo às empresas referidas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusiva ou predominantemente nos sectores de actividade específicos dos operadores portuários e, bem assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão nestes sectores, tenham estabelecido com a empresa acordo expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável este CCT.

ANEXO II

Tabela de remunerações

Categorias profissionais		Remuneração (euros)
Serviços administrativos	Serviços operacionais	
Chefe de serviços		1 241,90

Categorias profissionais		Remuneração (euros)
Serviços administrativos	Serviços operacionais	
Chefe de secção		1 055,70
Primeiro-oficial	Encarregado de armazém ... Encarregado de parque de contentores.	959,10
Segundo-oficial		912,90
Terceiro-oficial	Fiel de armazém	753,40
Aspirante	Fiel de parque de contentores.	
Cobrador	Conferente de armazém ...	
Primeiro-porteiro	Conferente de parque de contentores.	
Primeiro-contínuo	Guarda/rondista/vigilante ...	702,50
Telefonista	Operador de máquinas ...	
	Servente	604,90
	Embalador	
Praticante		604,90
Segundo-contínuo		520,50
Segundo-porteiro		
Auxiliar de limpeza		425,70
	Praticante estagiário de armazém — 1.º semestre	
	Praticante estagiário de armazém — 2.º semestre	559,10
Paquete		418,60

A retribuição mensal das auxiliares de limpeza a tempo parcial será calculada na base de um vencimento/hora de € 03,48.

Tabela de remunerações acessórias

Euros

Diuturnidades 22,79
Comparticipação de despesas de almoço 10,01

Trabalho suplementar:

Pequeno-almoço 02,88
Almoço/jantar 10,74
Ceia 07,19

O presente acordo produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

Número de trabalhadores abrangidos — 334.

Número de empregadores abrangidos — 18.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2007.

Pela AOPL — Associação de Operadores do Porto de Lisboa:

Arlindo de Campos Machado, mandatário.

Pela AOPPD — Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões:

João Manuel Lima de Oliveira Valença, mandatário.

Pela AOP — Associação Marítima e Portuária:

Ana Maria do Vale Gonilho, mandatária.

Pela Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias — ANESUL:

Arlindo de Campos Machado, mandatário.

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

António dos Santos Costa, mandatário.

Depositado em 5 de Junho de 2007, a fl. 168 do livro n.º 10, com o n.º 111/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AANP — Assoc. dos Agentes de Navegação de Portugal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para o n.º 4 da cláusula 53.^a, para as alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do n.º 2 da cláusula 58.^a, para o n.º 1 da cláusula 61.^a e para o anexo v: tabela de remunerações do CCT celebrado entre a AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se no território nacional à actividade de agente de navegação e obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e, por outro, todos os trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviço naquelas empresas, filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP.

2 — As partes a que se refere o número anterior ficam mutuamente vinculadas ao estrito cumprimento deste contrato em todos os locais e áreas onde se exerçam actividades específicas relacionadas com a actividade de agente de navegação, no âmbito do presente contrato, desde que por conta e no interesse da empresa, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes em cada momento.

3 — Porém, o presente CCT só é aplicável aos trabalhadores que, pertencentes às empresas referidas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusivas ou predominantes nos sectores de actividade específicos dos agentes de navegação e, bem assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão neste sector, tenham estabelecido com a empresa acordo expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável este CCT.

Cláusula 53.^a

Diuturnidades

4 — O valor de cada diuturnidade é de € 23,22, até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

Cláusula 58.^a

Trabalho suplementar — Refeições

2 —

- Pequeno-almoço, quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas — € 2,65;
- Almoço, quando o trabalhador preste serviço mais de trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho — € 9,56;
- Jantar, quando o trabalho termine depois das 20 horas — € 9,56;
- Ceia, quando o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie antes da 1 hora — € 6,40.

Cláusula 61.^a

Comparticipação nas despesas de almoço

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de € 9,25.

ANEXO V

Tabela de remunerações

Classe	Letra	Categoria	Remuneração (euros)
Chefia	A	Chefe de serviços Engenheiro informático	1 206,78
	B	Chefe de secção Analista programador ...	1 032,26
Oficiais	C	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores.	937,74
	D	Segundo-oficial	892,71
	E	Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de con- tentores.	835,43
	F	Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista Conferente de armazém Conferente de parque de contentores. Guarda, rondista, vigi- lante. Operador de máquinas ...	736,71

Classe	Letra	Categoria	Remuneração (euros)
Profissionais de apoio	G	Servente Embalador	684,67
	H	Praticante	589,56
	J	Praticante estagiário ...	507,41
	L	Praticante estagiário de armazém (1.º semestre).	414,11
		Praticante estagiário de armazém (2.º semestre).	544,13
	M	Paquete	403
Higiene	I	Auxiliar de limpeza ...	587,72

A remuneração mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será a proporção entre o horário praticado e o vencimento mensal.

Número de empregadores abrangidos pela presente convenção — 101.

Número de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva — 1470.

Lisboa, 7 de Fevereiro de 2007.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transportes e Pesca — SIMAMEVIP:

António dos Santos Costa, mandatário.

Pela AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal:

António Belmar da Costa, mandatário.

Depositado em 5 de Junho de 2007, a fl. 168 do livro n.º 10, com o n.º 109/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a OGMA — Ind. Aeronáutica de Portugal, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos e outro — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado a OGMA — Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A., cujas actividades principais são a manutenção, reparação e fabricação de aeronaves, motores, aviônicos e material aeronáutico e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo, quer contratados a termo, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — É aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em

serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

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

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de um ano, sem prejuízo do disposto no n.º 2 quanto a produção de efeitos.

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

Cláusula 3.^a

Denúncia

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

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

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 4.^a

Admissões

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

Cláusula 5.^a

Idade e habilitações

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

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

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente chefias e quadros superiores;

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

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

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 7.^a

Organização do trabalho e regulamentos internos

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Funções desempenhadas

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Posto de trabalho. Mudança

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Comissão de serviço

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 11.^a

Princípio geral

A OGMA e os trabalhadores devem no exercício da sua actividade actuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 12.^a

Deveres da OGMA

São nomeadamente deveres da OGMA:

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

Cláusula 13.^a

Deveres do trabalhador

1 — São nomeadamente deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em execução e disciplina do trabalho, salvo na medida contrária aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

Cláusula 14.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à OGMA:

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

pósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

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

CAPÍTULO V

Formação profissional

Cláusula 15.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 16.^a

Objectivos da formação

São objectivos da formação profissional, nomeadamente:

- a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;
- b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;
- c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;
- d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão;
- e) Garantir, nos termos da lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

Cláusula 17.^a

Organização da formação

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Participação em acção de formação

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

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

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

3 — Os intervalos de descanso para almoço e jantar não podem ser inferiores a trinta minutos, independen-

temente dos períodos de refeição já aprovados nos horários de trabalho em vigor.

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

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

Cláusula 20.^a

Organização dos horários de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10 — Mediante acordo entre a OGMA, S. A., e os trabalhadores ou os seus órgãos representativos, o

período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso e tomada de refeições, pode ser alargado até seis horas.

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

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

Cláusula 21.^a

Horários por turnos

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

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Mapas de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 23.^a

Trabalho em dias feriados

1 — Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando integrados em horários por turnos

ou quando expressamente convocados para trabalho suplementar.

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

3 — Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos da cláusula 39.^a

Cláusula 24.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular de actividade fora das instalações da OGMA, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Outras de natureza técnica que exijam trabalho altamente especializado.

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

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

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

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Condições e limites da prestação de trabalho suplementar

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

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

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

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório

1 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório por um período superior a três horas, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar obrigatoriamente num dos três dias úteis imediatos, ou por acordo entre a OGMA, S. A., e o trabalhador até ao 90.º dia seguinte.

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

Cláusula 28.^a

Descanso compensatório

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

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

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

CAPÍTULO VII

Feriados, faltas e férias

Cláusula 29.^a

Feriados

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

- a) 1 de Janeiro
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;

- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1, 8 e 25 de Dezembro.

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

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

Cláusula 30.^a

Faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de:
 - i) Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras e, bem assim a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador — até cinco dias consecutivos;
 - ii) Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge — até dois dias consecutivos;
 - iii) Irmãos e cunhados do trabalhador — até dois dias consecutivos;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

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

Cláusula 31.^a

Férias

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Duração das férias

1 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, excepto nas situações previstas na lei.

2 — A partir de 2005, a duração do período de férias indicado no n.º 1 será aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que reportam as férias, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios dias de faltas;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios dias de faltas;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três dias ou seis meios dias de faltas.

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

4 — No caso das férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a OGMA, S. A., e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, o gozo de um período de 15 dias consecutivos, incluindo os feriados e descansos semanais intercorrentes.

5 — Aos trabalhadores vinculados por contrato a termo, cuja duração seja igual ou superior a um ano, são aplicáveis os números anteriores.

6 — Os trabalhadores vinculados por contrato a termo, cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

CAPÍTULO VIII

Remuneração

Cláusula 33.^a

Remuneração

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

Cláusula 34.^a

Componentes da retribuição e forma de pagamento

1 — A retribuição mensal compreende:

- a) A remuneração base mensal;
- b) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- c) O subsídio de turno;
- d) O subsídio de função.

2 — As prestações indicadas nas alíneas b) e seguintes apenas integram a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

3 — Não se consideram retribuições, designadamente, o subsídio de refeição, quando houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação e outros prémios e gratificações.

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

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

6 — A OGMA entregará, mensalmente, ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, o número de inscrição na instituição da segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição mensal, discriminando a remuneração base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido efectivamente pago.

Cláusula 35.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

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

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

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

Cláusula 36.^a

Férias e subsídios de férias e de Natal

1 — O período de férias a que o trabalhador tenha direito é remunerado em valor equivalente à retribuição mensal.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

3 — O trabalhador receberá um subsídio de Natal de valor equivalente à retribuição mensal e pago até 15 de Dezembro.

Cláusula 37.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas subsequentes;
- c) 100 % da retribuição a partir das 21 horas e 30 minutos.

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

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

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

Cláusula 38.^a

Retribuição da isenção de horário

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

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

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

Cláusula 39.^a

Subsídio de refeição em serviço

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

Cláusula 40.^a

Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores integrados em horários por turnos, quando aplicáveis, terão direito a um subsídio de

turno, mensal, calculado sobre o valor da remuneração base respectiva, nos termos da regulamentação interna respectiva.

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

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

Cláusula 41.^a

Subsídio de transporte

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

Cláusula 42.^a

Subsídio de apoio à infância

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

Cláusula 43.^a

Subsídio de insalubridade

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

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

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

Grau 1 — € 0,22;

Grau 2 — € 0,20.

4 — Aos trabalhadores que, em consequência de acidente de trabalho ou doença profissional, deixem de trabalhar em condições penalizadas, nos termos do n.º 1 desta cláusula, será mantido o pagamento do montante médio que vinham auferindo nos últimos 24 meses de desempenho efectivo, mas sem qualquer actualização ou redução posterior.

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

Cláusula 44.^a

Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno

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

Cláusula 45.^a

Subsídio por participação em voos de ensaio

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

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

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

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 46.^a

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

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

Cláusula 47.^a

Objectivos e princípios fundamentais

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

- a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- b) Eliminar os factores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 48.^a

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

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

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem,

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

Cláusula 49.^a

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

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regula-

mentação interna específica da OGMA relativas a esta matéria;

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

Cláusula 50.^a

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

1 — A OGMA, S. A., proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco.

2 — A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente, nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Outras, sempre que se justifique.

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

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

Cláusula 51.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

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

CAPÍTULO X

Disposições diversas

Cláusula 52.^a

Obtenção de documentos

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

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

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

Cláusula 53.^a

Uniformes e equipamentos de trabalho

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

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

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

Cláusula 54.^a

Trabalhos em alta tensão

Os trabalhos executados em alta tensão devem ser executados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores, devidamente qualificados para a função.

Cláusula 55.^a

Desconto mensal da quota sindical

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

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

Cláusula 56.^a

Refeitório

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

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

Cláusula 57.^a

Crédito de tempo para a actividade sindical

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

- a) A cada delegado sindical, cinco horas por mês;
- b) A cada membro das direcções sindicais, para o exercício das suas funções, 4 dias por mês ou 48 dias por ano civil.

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

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

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

Cláusula 58.^a

Comissão paritária

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

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

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

Cláusula 59.^a

Representação dos trabalhadores

À data de assinatura do presente AE são representados pelo SITAVA 592 trabalhadores e pelo SITEMA 103 trabalhadores, somando os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes 695 trabalhadores, do total de 1591 trabalhadores da OGMA.

Cláusula 60.^a

Substituição

A presente revisão global do AE substitui a versão datada de 26 de Janeiro de 2006, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 2006.

Alverca, 30 de Abril de 2007.

Pela OGMA — Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A.:

Ladislau Cid, mandatário.
Pedro Rivera, mandatário.

Pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

Jorge Manuel dos Santos Lopes, mandatário.
Fernando Ribeiro Nogueira, mandatário.
Pedro Martins Rema, mandatário.
Joaquim Fernando Gomes Jerónimo, mandatário.

Pelo SITEMA — Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves:

Óscar Bruno Coelho Antunes, mandatário.
Carlos Alberto Ferreira Simões, mandatário.
Carlos Alberto Abraços Gomes, mandatário.

ANEXO I

Tabela salarial de 2007

Nível de vencimento	Valor (euros)
30	3 231,50
29	3 023,50
28	2 758,50
27	2 507,50
26	2 280
25	2 090,50
24	1 938,50
23	1 793,50
22	1 662
21	1 538,50
20	1 425,50
19	1 321
18	1 224
17	1 134
16	1 070
15	1 010,50
14	955
13	900,50
12	851
11	800,50
10	760,50
9	717
8	678
7	640,50
6	604,50
5	571
4	544
3	524

Subsídio de refeição — € 5,38.

ANEXO II

Categorias profissionais

Descrição de funções

Categorias profissionais	Abreviatura	Descrição
Técnico de manutenção de aeronaves.	TMA	Efectua a manutenção, reparação, montagem, fabrico, revisão geral e ensaios de aeronaves e ou de sistemas e componentes, de acordo com os requisitos defi-

Categorias profissionais	Abreviatura	Descrição
Técnico de processos de material aeronáutico.	TPMA	nidos na documentação dos fabricantes, nas normas, procedimentos e documentos de trabalho, procedendo ao seu registo documental. Pode elaborar estudos com vista à análise e soluções de problemas técnicos. Deverá ser detentor de cursos aprovados pelas autoridades aeronáuticas e ou de licença profissional aeronáutica. Efectua trabalhos de reparação, fabrico e montagem de peças, transformação e preparação de materiais para suporte aos trabalhos da manutenção e fabricação, nomeadamente trabalhos de soldadura, serralharia, fabrico em material compósito, operação de máquinas e ferramentas, pintura de aeronaves e componentes, decapagem e limpeza de aeronaves e componentes, estofaria, borrachas e tratamentos especiais.
Técnico de aprovisionamentos, preparação e planeamento.	TAPP	Executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente aquisição de <i>stock</i> para o armazém e gestão do mesmo, armazenagem, movimentação e expedição dos materiais de acordo com normas e procedimentos estabelecidos. Faz o acompanhamento integral das actividades de produção, assegurando o cumprimento do planeado, a preparação e validação de pedidos de materiais estabelecendo prioridades quanto à necessidades dos mesmos, podendo validar e ajustar orçamentos. Elabora guias de entrega, relatórios de manutenção e encerramentos dos trabalhos de produção.
Técnico de qualidade	TQUAL	Desenvolve tarefas no âmbito do controlo ou garantia de qualidade, nomeadamente na recolha e análise de dados e, com base neles, define e propõe as acções correctivas tendentes à optimização do sistema de gestão da qualidade e assegurando conformidades dos produtos ou actividades de acordo com normas técnicas aplicáveis ou especificações. Pode executar tarefas no âmbito da preparação e realização de ensaios em laboratório segundo as especificações requeridas pelas diferentes especialidades dos laboratórios.
Técnico administrativo	TADM	Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.
Técnico superior	TSUP	Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres.

Categorias profissionais	Abreviatura	Descrição
Técnico especialista . . .	TES	Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e progra-

Categorias profissionais	Abreviatura	Descrição
		mas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais

	Técnico de manutenção de aeronaves	Técnico de processos de material aeronáutico	Técnico de aprovisionamentos, preparação e planeamento	Técnico de qualidade	Técnico administrativo	Técnico superior	Técnico especialista
Altamente qualificados	30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20 19	30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20 19	30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20 19	30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20 19	30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20 19	30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20 19	30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20 19
Qualificados intermédios	18 17 16 15 14 13 12 11	18 17 16 15 14 13 12 11	18 17 16 15 14 13 12 11	18 17 16 15 14 13 12 11	18 17 16 15 14 13 12 11	18 17	18 17 16 15 14 13 12 11
Qualificados	10 9 8 7 6 5	10 9 8 7 6 5	10 9 8 7 6 5	10 9 8 7 6 5	10 9 8 7 6 5		10 9 8 7 6 5
Semiquaificados	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3		4 3

ANEXO IV

Regulamento de carreiras

Normas gerais

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

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

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

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

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

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

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

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

8 — O nível 3 manter-se-á apenas como nível de ingresso de trabalhadores e durante o curso de formação dos mesmos, subindo estes automaticamente de nível quando concluírem essa formação com aproveitamento.

CARREIRA

TECNICO DE MANUTENÇÃO DE AERONAVES

Actividades Específicas

Efectua a manutenção, reparação, montagem, fabrico, revisão geral e ensaios de aeronaves e/ou de sistemas e componentes, de acordo com os requisitos definidos na documentação dos fabricantes, nas normas, procedimentos e documentos de trabalho, procedendo ao seu registo documental. Pode elaborar estudos com vista à análise e soluções de problemas técnicos. Deverá ser detentor de cursos aprovados pelas Autoridades Aeronáuticas e/ou de Licença profissional aeronáutica.

Enquadramento Profissional

Altamente Qualificados

PROGRESSÃO
↑

30

29

28

27

26

25

24

23

22

21 (3)

20 (3)

19 (3)

TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS

GD	F	PCh	Total Créditos
9	3	6	18
9	3	6	18
9	3	6	18

PROMOÇÃO

Qualificados Intermedios

PROGRESSÃO
↑

18 (3)

17 (2)

16 (3)

15 (2)

14 (3)

13 (2)

12 (2)

11 (2)

TEMPOS

GD	F	PCh	Total Créditos
9	3	6	18
6	2	4	12
9	3	6	18
6	2	4	12
9	3	6	18
6	2	4	12
6	2	4	12
6	2	4	12

PROMOÇÃO

Qualificados

PROGRESSÃO
↑

10 (2)

09 (1)

08 (2)

07 (1)

06 (1)

05 (1)

TEMPOS

GD	F	PCh	Total Créditos
6	2	4	12
3	1	2	6
6	2	4	12
3	1	2	6
3	1	2	6
3	1	2	6

PROMOÇÃO

Semi Qualificados

PROGRESSÃO
↑

04 (1)

03 (1)

TEMPOS

GD	F	PCh	Total Créditos
3	1	2	6

Condições de Admissão

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

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

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

Critérios de Progressão / Promoção

Formas de Evolução na Carreira:

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

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

Modo de Obtenção de Créditos:

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

Regras Específicas:

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

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

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

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

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

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

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

CARREIRA

TPMA

TECNICO DE PROCESSOS DE MATERIAL AERONAUTICO

Actividades Específicas

Efectua trabalhos de reparação, fabrico e montagem de peças, transformação e preparação de materiais para suporte aos trabalhos da manutenção e fabricação, nomeadamente trabalhos de soldadura, serralharia, fabrico em material compósito, operação de máquinas e ferramentas, pintura de aeronaves e componentes, decapagem e limpeza de aeronaves e componentes, estofaria, borrachas e tratamentos especiais.

Enquadramento Profissional

Altamente Qualificados

PROGRESSÃO

30

29

28

27

26

25

24

23

22

21 (3)

20 (3)

19 (3)

PROMOÇÃO

TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS

GD	F	PCh	Total Créditos
9	3	6	18
9	3	6	18
9	3	6	18

Qualificados Intermediários

PROGRESSÃO

18 (3)

17 (2)

16 (3)

15 (2)

14 (3)

13 (2)

12 (2)

11 (2)

TEMPOS

PROMOÇÃO

GD	F	PCh	Total Créditos
9	3	6	18
6	2	4	12
9	3	6	18
6	2	4	12
9	3	6	18
6	2	4	12
6	2	4	12

Qualificados

PROGRESSÃO

10 (2)

09 (1)

08 (2)

07 (1)

06 (1)

05 (1)

TEMPOS

PROMOÇÃO

GD	F	PCh	Total Créditos
6	2	4	12
3	1	2	6
6	2	4	12
3	1	2	6
3	1	2	6
3	1	2	6

Semi Qualificados

PROGRESSÃO

04 (1)

03 (1)

TEMPOS

PROMOÇÃO

GD	F	PCh	Total Créditos
3	1	2	6

Condições de Admissão

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

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

Critérios de Progressão / Promoção

Formas de Evolução na Carreira:

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

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

Modo de Obtenção de Créditos:

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

Regras Específicas:

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

		CARREIRA			
		TAPP			
		TECNICO DE APROVISIONAMENTOS, PREPARAÇÃO E PLANEAMENTO			
Actividades Específicas					
Executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente, aquisição de stock para o armazém e gestão do mesmo, armazenagem, movimentação e expedição dos materiais de acordo com normas e procedimentos estabelecidos. Faz o acompanhamento integral das actividades de produção, assegurando o cumprimento do planeado, a preparação e validação de pedidos de materiais estabelecendo prioridades quanto à necessidades dos mesmos, podendo validar e ajustar orçamentos. Elabora guias de entrega, relatórios de manutenção e encerramentos dos trabalhos de produção.					
Enquadramento Profissional					
Altamente Qualificados	PROGRESSÃO ↑	30			
		29			
		28			
		27			
		26			
		25			
		24			
		23			
		22			
		21 (3)			
Qualificados Intermediários	PROGRESSÃO ↑	20 (3)			
		19 (3)			
		PROMOÇÃO →			
		18 (3)			
		17 (2)			
		16 (3)			
		15 (2)			
		14 (3)			
		13 (2)			
		12 (2)			
Qualificados	PROGRESSÃO ↑	11 (2)			
		PROMOÇÃO →			
		10 (2)			
		09 (1)			
		08 (2)			
		07 (1)			
		06 (1)			
		05 (1)			
		PROMOÇÃO →			
		04 (1)			
Semi Qualificados	PROGRESSÃO ↑	03 (1)			
		02			
		TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS			
		GD	F	PCh	Total Créditos
		9	3	6	18
		9	3	6	18
		9	3	6	18
		GD	F	PCh	Total Créditos
		9	3	6	18
		6	2	4	12
		9	3	6	18
		6	2	4	12
		9	3	6	18
		6	2	4	12
		6	2	4	12
		GD	F	PCh	Total Créditos
		6	2	4	12
		3	1	2	6
		6	2	4	12
		3	1	2	6
		3	1	2	6
		GD	F	PCh	Total Créditos
		3	1	2	6

Condições de Admissão

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

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

Critérios de Progressão / Promoção

Formas de Evolução na Carreira:

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

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

Modo de Obtenção de Créditos:

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

Regras Específicas:

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

Condições de Admissão

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

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

Critérios de Progressão / Promoção

Formas de Evolução na Carreira:

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

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

Modo de Obtenção de Créditos:

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

Regras Específicas:

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

Condições de Admissão

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

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

Critérios de Progressão / Promoção

Formas de Evolução na Carreira:

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

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

Modo de Obtenção de Créditos:

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

Regras Específicas:

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

CARREIRA

TSUP

TECNICO SUPERIOR

Actividades Específicas

Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres.

Enquadramento Profissional

Altamente Qualificado

PROGRESSÃO

30

29

28

27

26

25

24

23

22

21 (3)

20 (3)

19 (3)

18 (2)

17 (1)

PROGRESSÃO

TEMPOS

PROMOÇÃO

TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS

GD	F	PCh	Total Créditos
9	3	6	18
9	3	6	18
9	3	6	18
GD	F	PCh	Total Créditos
6	2	4	12
3	1	2	6

Condições de Admissão

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

Critérios de Progressão / Promoção

Formas de Evolução na Carreira:

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

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

Modo de Obtenção de Créditos:

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

Regras Específicas:

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

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

Condições de Admissão

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

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

Critérios de Progressão / Promoção

Formas de Evolução na Carreira:

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

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

Modo de Obtenção de Créditos:

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

Regras Específicas:

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

Depositado em 4 de Junho de 2007, a fl. 167 do livro n.º 10, com o n.º 108/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e o
SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e
Florestas — Alteração salarial e outras.**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 2005, e 26, de 15 de Julho de 2006.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito geográfico e pessoal

1 — O presente AE aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Companhia das Lezírias, S. A., empresa agrícola, pecuária e florestal, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às das profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, nesta data, 20 trabalhadores.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão abrangidos todos os associados da associação sindical outorgante e, com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos outros trabalhadores que optarem por esta convenção.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2007, nos termos previstos na lei, e vigorará pelo prazo de 12 meses.

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 —

2 —

3 —

4 —

CAPÍTULO II

Remissão para as disposições legais em vigor

.....

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO V

Local de trabalho, deslocações e transportes

.....

CAPÍTULO VI

Retribuição

.....

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VIII

Condições particulares

.....

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

.....

CAPÍTULO X

Regalias sociais internas

.....

CAPÍTULO XI

Direito à informação e consulta

.....

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 44.^a

Natureza globalmente mais favorável

O regime contido no presente AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da Companhia das Lezírias que o resultante do AE anteriormente aplicável.

Cláusula 45.^a

Manutenção de regalias

Da aplicação deste AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores que façam parte dos qua-

dros como efectivos à data da sua publicação, designadamente a baixa do nível ou do escalão salarial e a diminuição da retribuição ou das demais regalias anteriormente estabelecidas pela Companhia das Lezírias.

Cláusula 46.^a

Correcção salarial

Sempre que no período de vigência do presente AE o valor da inflação for superior ao valor acordado nas negociações, será efectuada a correcção na tabela em vigor do diferencial em excesso, que servirá de tabela para a revisão seguinte.

Cláusula 47.^a

Integração dos trabalhadores nos novos escalões salariais

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

CATEGORIAS PROFISSIONAIS ENQUADRAMENTO - ESCALÕES		TABELA SALARIAL em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007
Nível Salarial 3	OTG - Quadro técnico de gestão	2.007,45 €
		1.970,20 €
		1.876,79 €
		1.774,79 €
		1.654,44 €
		1.515,20 €
		1.495,69 €
		1.422,93 €
		1.338,68 €
		1.287,06 €
Nível Salarial 2	TEI - Técnico executivo de informação e dados TCC - Técnico de gestão de clientes TPCS - Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços RTFM - Responsável técnico de frota e da manutenção	1.200,01 €
		1.111,75 €
		1.080,82 €
		1.029,23 €
		993,13 €
		967,61 €
		927,80 €
		879,10 €
		836,10 €
		822,93 €
Nível Salarial 1	EAPP - Empregado de apoio à produção principal ESAG - Empregado de serviços de apoio geral EAP - Empregado de apoio à produção IC - Empregado de condução de viaturas, máquinas e equipamentos ESO - Empregado de serviços oficiais	810,89 €
		783,39 €
		747,85 €
		732,96 €
		709,46 €
		682,54 €
		633,82 €
		580,54 €
		571,93 €
		562,76 €
Nível Salarial 0		540,42 €
		516,34 €
		489,42 €
		472,65 €
		465,94 €
		452,52 €
		446,38 €
		440,22 €
		435,18 €
		431,78 €

Subsídios de expressão pecuniária	Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007 (euros)
Refeições em deslocações:	
Almoço e jantar	13,18
Pequeno-almoço	2,86
Subsídios grandes deslocações	10,32
Abono para falhas/mês	37,26
Subsídios de alimentação/dia	6,05
Subsídio de chefia	51,59
Diuturnidades — cada uma	28,66

ANEXO II

Definição de categorias

ANEXO III

Correspondência das antigas às novas categorias

ANEXO IV

Regulamentação de avaliação de desempenho

Lisboa, 16 de Maio de 2007.

Pela Companhia das Lezírias, S. A.:

Manuel Joaquim Magalhães Nogueira, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 6 de Junho de 2007, a fl. 168 do livro n.º 10, com o n.º 112/2007, 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.da (Albarraque e CEDIS), e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente AE altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2001, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, da forma seguinte.

2 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L.da, sita em Linhó (Albarraque), Sintra, CAE 15510 e 15982 — indústria de leite e derivados e fabricação de refrigerantes e outras bebidas não alcoólicas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, neste local, bem como o CEDI de Águas de Moura, representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

3 — O presente AE abrange a empresa, nos estabelecimentos indicados no número anterior, e um universo de 115 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 —

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e serão revistas anualmente.

4 —

5 —

6 —
7 —
8 —
9 —

Cláusula 21.^a

Horário especial de trabalho

1 —
2 —
3 —
4 —
a)
b)
c)
d)
e)
f)
g)
h)
5 —
6 —

7 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio mensal de € 32,50.

Cláusula 44.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções efectivas de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de € 32,50.

2 —

ANEXO II

Enquadramentos, remunerações e prémio de assiduidade

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
0	Director	1 795
1	Vice-director	1 731
2	Chefe de serviços Contabilista Economista Gerente de CEDI Gestores de categoria de produto Gestor de conta (<i>key accounts</i>)	1 674
3	Chefe de área	1 587
4	Chefe de secção Inspector de área Gestor de produto Técnico(a) de informática	1 389

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
5	Técnico(a) de controlo e programação ... Técnico(a) administrativo Gestor de conta júnior (<i>key account junior</i>) Inspector de vendas GIII Secretário(a) de administração Subchefe de secção	1 165
6	Escrutário principal Encarregado(a) de armazém Inspector de vendas GII Operador(a) de centro de dados Técnico(a) de higiene e segurança	1 109
7	Assistente comercial Caixa Escrutário(a) de 1. ^a Inspector de vendas GI	940
8	Escrutário(a) de 2. ^a Promotor(a) de vendas Fiel de armazém qualificado	826
9	Assistente administrativo Fiel de armazém principal Promotor(a) de televendas Vendedor(a) GII Secretário(a) de direcção	770
10	Fiel de armazém Telefonista/recepcionista	713,50
11	Motorista/distribuidor Vendedor(a) GI Vendedor(a)-distribuidor(a)	658,50
12	Motorista de ligeiros Operador(a) de armazém	603,50
13	Ajudante de motorista Auxiliar administrativo(a) Promotor(a)/repositor(a) Servente	550

Aumento mínimo garantido. — É assegurado para o ano de 2007, aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, um aumento mínimo sobre o salário base auferido em 31 de Dezembro de 2006, nas seguintes percentagens:

Níveis 12 e 13 — 2,80 %;
Níveis 10 e 11 — 2,60 %;
Níveis 7 a 9 — 2,50 %;
Níveis 4 a 6 — 2,30 %;
Níveis 2 e 3 — 2 %.

Nota. — Exceptua-se do nível 2 a categoria de economista.

Lisboa, 24 de Maio de 2007.

Pela Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.^{da}:

Carlos Alberto Correia, mandatário.

Maria Anjos Afonso, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 5 de Junho de 2007, a fl. 168 do livro n.º 10, com o n.º 110/2007, 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

Feder. Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas

Aprovados em congresso realizado em 18 de Maio de 2007.

Estatutos

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito subjectivo

1 — A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas é constituída pelos sindicatos nela filiados e repre-

sentativos dos trabalhadores que, independentemente do seu vínculo laboral, exercem a sua actividade nas empresas da metalurgia de base, da fabricação de produtos metálicos e de máquinas, equipamento e material de transporte e sua reparação, da fabricação de relógios, de jóias e artigos de ourivesaria e das indústrias extractivas de minérios metálicos e nas empresas dos ramos da química, farmacêutica, petróleo, produção, transporte e distribuição de energia eléctrica e gás, instaladoras eléctricas e de infra-estruturas, telecomunicações, água e gás, fabricação, reparação e montagem de material eléctrico, electrónico, telecomunicações, informático, áudio e vídeo, fabricação, montagem, reparação e manutenção de elevadores, monta-cargas, escadas rolantes e similares e fabricação e montagem de anúncios luminosos e decoração e actividades similares conexas.

2 — A Federação poderá utilizar, quando necessário, como sua identificação abreviada: FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

A Federação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

Sede

A Federação tem a sua sede na cidade de Lisboa.

CAPÍTULO II

Natureza, princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

Natureza de classe

A Federação é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

A Federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

Artigo 6.º

Liberdade

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela Federação, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 7.º

Unidade

A Federação defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 8.º

Democracia

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da Federação, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical que a Federação preconiza assenta na participação activa dos sindicatos na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista

existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize os contributos de todos.

Artigo 9.º

Independência

A Federação define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

Solidariedade

A Federação cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 11.º

Sindicalismo de massas

A Federação assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas, nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 12.º

Estrutura superior

A Federação é a estrutura sectorial da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional com competência de direcção e coordenação da actividade sindical nas indústrias metalúrgica, química, farmacêutica, eléctrica, energia e minas.

Artigo 13.º

Objectivos

A Federação tem por objectivo, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações e combater a subversão do regime democrático;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela cons-

trução de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem;

- f) Desenvolver os contactos e ou cooperação com as organizações sindicais dos outros países e internacionais e, consequentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo na base do respeito pelo princípio da independência de cada organização.

Artigo 14.º

Competências

À Federação compete, nomeadamente:

- a) Dirigir e coordenar a actividade sindical ao nível do sector de actividade que representa, assegurando uma estreita cooperação entre os associados;
- b) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados;
- c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitada para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- d) Estudar as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Reclamar a aplicação e ou a revogação de leis do trabalho na perspectiva da defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) Reclamar a aplicação das convenções colectivas de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- g) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados;
- h) Promover iniciativas próprias ou em colaboração com outras associações sindicais com vista à formação sindical e qualificação profissional dos trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados;
- i) Participar na elaboração da legislação do trabalho e no controlo da execução dos planos económico-sociais;
- j) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- l) Participar nos organismos estatais relacionados com o sector que representa e de interesse para os trabalhadores;
- m) Apoiar e fomentar acções de reestruturação sindical com vista ao reforço da organização e unidade do movimento sindical;
- n) Associar-se ou cooperar com organizações cuja actividade seja do interesse dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Associados

Artigo 15.º

Associados

Têm o direito de se filiar na Federação os sindicatos que estejam nas condições previstas no artigo 1.º e que

aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

Artigo 16.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção nacional em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta da eleição dos corpos gerentes em exercício;
- d) Último relatório e contas aprovado;
- e) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados.

Artigo 17.º

Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional.

2 — Em caso de recusa de filiação pela direcção nacional, o sindicato interessado poderá recorrer dessa deliberação para o plenário e nele fazer-se representar, se o pretender, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

Artigo 18.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os órgãos da Federação nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da Federação, a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do congresso e do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela Federação;
- f) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da Federação, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- g) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e da gestão democráticas das associações sindicais;
- h) Exercer o direito de tendência, nos termos estatutários.

Artigo 19.º

Direito de tendência

1 — A Federação, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas e confessionais, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

Artigo 20.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar activamente nas actividades da Federação e manter-se delas informados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções da Federação na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a organização e acção sindical na área da sua actividade, criando as condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela Federação e pela CGTP-IN;
- i) Divulgar as publicações da Federação;
- j) Pagar mensalmente a quotização, nos termos fixados nos presentes estatutos;
- l) Comunicar à direcção nacional, com a antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 10 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer alteração;
- m) Manter a Federação informada do número de trabalhadores que representa;
- n) Enviar anualmente à direcção nacional, no prazo de 10 dias após a sua aprovação, o orçamento, plano de actividades, bem como o relatório e as contas.

Artigo 21.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente da Federação, desde que o façam por forma idêntica à da adesão;
- b) Forem punidos com a sanção de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos seus filiados.

Artigo 22.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO IV

Órgãos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 23.º

Órgãos

1 — Os órgãos da Federação são:

- a) O congresso;
- b) O plenário de sindicatos;
- c) A direcção nacional;
- d) O secretariado;
- e) A comissão de fiscalização.

2 — O órgão consultivo e dinamizador da acção sindical é o conselho nacional de representantes.

Artigo 24.º

Gratuidade de exercício dos cargos

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes.

SECÇÃO II

Congresso

Artigo 25.º

Composição

1 — O congresso é composto pelos sindicatos filiados na Federação.

2 — Compete ao plenário deliberar sobre a participação, ou não, no congresso dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir a forma dessa participação.

Artigo 26.º

Representação

1 — Os membros da direcção nacional participam no congresso como delegados de pleno direito.

2 — A representação de cada sindicato é proporcional ao número de trabalhadores nele sindicalizados.

3 — A proporcionalidade referida no número anterior traduz-se na atribuição de três delegados por cada 1000 trabalhadores sindicalizados, ou fracção.

4 — A cada delegado cabe um voto, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

Artigo 27.º

Competência

Compete ao congresso:

- a) Discutir e deliberar sobre os objectivos programáticos da Federação;
- b) Apreciar e deliberar sobre a actividade desenvolvida pelos demais órgãos da Federação;
- c) Discutir e deliberar sobre as alterações aos estatutos;
- d) Discutir e aprovar o regulamento eleitoral;
- e) Eleger os membros da direcção nacional;
- f) Discutir e deliberar sobre a fusão, extinção ou dissolução e o consequente destino do património da Federação;
- g) Discutir e deliberar sobre todos os assuntos que a direcção nacional ou o plenário considere úteis ou necessários submeter à sua apreciação e deliberação.

Artigo 28.º

Convocação e reuniões

1 — A deliberação de convocar o congresso incumbe ao plenário e a convocatória deverá ser enviada aos sindicatos filiados com a antecedência mínima de 30 dias, salvo em caso de urgência devidamente justificada, em que o prazo pode ser de 15 dias.

2 — O congresso reúne:

- a) Por sua própria deliberação;
- b) Por deliberação do plenário;
- c) A requerimento da direcção nacional;
- d) A requerimento de, pelo menos, 10 % ou 200 dos sindicatos filiados.

3 — O congresso deverá reunir de quatro em quatro anos para exercer as competências previstas nas alíneas a), b) c), d) e e) do artigo 27.º

4 — No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos das alíneas c) e d) do n.º 2, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes.

5 — Das reuniões do congresso será elaborada a respectiva acta.

Artigo 29.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída pelos membros do secretariado e presidida por um dos seus membros a designar entre si.

2 — Poderão ainda fazer parte da mesa do congresso outros membros da direcção nacional, delegados eleitos pelo congresso, ou outros convidados, por proposta do secretariado.

3 — Compete à mesa do congresso assegurar o bom funcionamento do congresso na observância dos princípios democráticos, assegurar o apoio técnico e administrativo necessário, bem como apreciar e deliberar sobre eventuais recursos interpostos com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, conforme o disposto no artigo 16.º do regulamento eleitoral.

4 — O congresso funciona estando presentes a maioria dos delegados representantes dos sindicatos.

5 — No início dos trabalhos é elaborado, em impresso próprio, o registo de presenças com o respectivo termo de abertura e encerramento.

6 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos apurados, salvo no caso previsto no artigo 69.º

7 — As votações dos documentos a aprovar pelo congresso na generalidade, ou na especialidade, são por braço levantado com o respectivo cartão de voto, salvo no caso da eleição da direcção nacional, em que é por voto directo e secreto, conforme regulamento anexo aos presentes estatutos.

SECÇÃO III

Plenário

Artigo 30.º

Composição

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos filiados.

2 — Poderão participar no plenário sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

Artigo 31.º

Representação

1 — A representação dos sindicatos no plenário incumbe aos respectivos corpos gerentes, ou a delegados sindicais por si mandatados.

2 — O número de representantes de cada sindicato é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados, na razão de um representante por cada 1000 sindicalizados.

Artigo 32.º

Competência

Compete, em especial, ao plenário:

- a) Definir orientações para a actividade da Federação;

- b) Destituir membros da direcção nacional e ratificar eventuais substituições no decurso do mandato;
- c) Eleger e destituir os membros da comissão de fiscalização;
- d) Apreçar a actividade desenvolvida pela direcção nacional ou por qualquer dos outros órgãos da Federação;
- e) Apreçar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da direcção nacional, designadamente em matéria disciplinar e de recusa de filiação;
- f) Deliberar sobre a readmissão dos associados que tenham sido expulsos;
- g) Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais internacionais;
- h) Deliberar sobre as contas e o seu relatório justificativo, bem como o plano de actividades e o orçamento, após emissão dos respectivos pareceres da comissão de fiscalização;
- i) Deliberar sobre a convocação do congresso, fixando o local, a data da sua realização e a ordem de trabalhos;
- j) Eleger uma comissão de gestão, sempre que se verificar a demissão de, pelo menos, 50 % dos membros da direcção nacional;
- l) Submeter à discussão e deliberação do congresso, bem como de qualquer outro órgão da Federação, qualquer assunto que considere útil ou necessário.

Artigo 33.º

Reuniões

1 — O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) Quadrienalmente, para exercer as atribuições previstas na alínea i) do artigo 32.º e para eleger a comissão de fiscalização;
- b) Anualmente, para exercer as atribuições previstas na alínea h) do artigo 32.º

2 — O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que a direcção nacional o entender necessário;
- c) A requerimento da comissão de fiscalização;
- d) A requerimento de, pelo menos, 10 % ou 200 dos sindicatos filiados.

Artigo 34.º

Convocação

1 — A convocação do plenário é feita pela direcção nacional ou pelo secretariado, com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de convocatória enviada a todos os sindicatos filiados.

2 — No caso previsto na alínea d) do n.º 2 do artigo 33.º, os pedidos de convocação deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito à direcção nacional, que convocará o plenário no prazo de 15 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 30 dias.

Artigo 35.º

Mesa do plenário

A mesa do plenário é constituída e presidida por membros do secretariado, a definir entre si.

Artigo 36.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

2 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados, cabendo a cada sindicato um voto por cada 1000 trabalhadores sindicalizados, ou fracção.

3 — Não é permitido o voto por procuração ou por correspondência.

SECÇÃO IV

Direcção nacional

Artigo 37.º

Composição

1 — A direcção nacional da Federação é composta por um mínimo de 50 e um máximo de 85 membros.

2 — Os membros do órgão de direcção da CGTP-IN que sejam simultaneamente membros dos corpos gerentes dos sindicatos filiados na Federação podem participar nas reuniões da direcção nacional da Federação.

Artigo 38.º

Mandato

1 — A duração do mandato dos membros da direcção nacional é de quatro anos.

2 — Os membros da direcção nacional podem ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 39.º

Candidaturas

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para a direcção nacional:

- a) A direcção nacional;
- b) Pelo menos três sindicatos, ou sindicatos que representem, no mínimo, 10 % do total dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados;
- c) 10 % dos delegados ao congresso.

2 — As listas serão constituídas por associados dos sindicatos filiados na Federação, devendo cada uma delas ser composta, pelo menos, por dois terços de membros dos corpos gerentes e delegados sindicais desse sindicato e, sempre que possível, devem incluir os respectivos coordenadores (ou equivalente).

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

4 — São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes.

5 — A eleição é por voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

6 — O processo eleitoral será objecto de regulamento a aprovar pelo congresso, o qual consta como anexo aos presentes estatutos.

Artigo 40.º

Competência

Compete, em especial, à direcção nacional:

- a) A direcção política e sindical da Federação;
- b) Promover a discussão colectiva das questões que forem sendo colocadas ao movimento sindical e à Federação, com vista à adequação permanente da sua acção para a defesa e promoção dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- c) Dinamizar a aplicação prática pelos sindicatos filiados e suas estruturas nos locais de trabalho das deliberações tomadas pelos órgãos competentes da Federação, podendo para o efeito e se o entender necessário deliberar sobre a convocação do plenário ou do conselho nacional de representantes;
- d) Deliberar sobre a aquisição e a alienação de património;
- e) Aprovar a proposta de orçamento e plano de actividades, bem como as contas e o seu relatório justificativo, e submetê-los ao plenário para apreciação e deliberação;
- f) Propor ou requerer ao plenário a convocação do congresso;
- g) Deliberar sobre os pedidos de filiação;
- h) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas, de carácter permanente ou eventual e de comissões nacionais, definindo a sua composição e atribuições;
- i) Exercer o poder disciplinar.

Artigo 41.º

Definição de funções

1 — A direcção nacional na sua primeira reunião após a eleição deverá:

- a) Eleger um secretário-coordenador ou secretário-geral, de entre os seus membros, e definir as suas funções;
- b) Eleger o secretariado, fixando o número dos seus membros;
- c) Definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;
- d) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção nacional poderá delegar poderes no secretariado, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para o efeito, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 42.º

Reuniões

1 — A direcção nacional reúne sempre que necessário e, em princípio, de três em três meses.

2 — A direcção nacional poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

Artigo 43.º

Deliberações

1 — As deliberações da direcção nacional são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A direcção nacional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 44.º

Convocatória

1 — A convocação da direcção nacional incumbe ao secretariado e será enviada a todos os membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação da direcção nacional pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz, no prazo possível e que a urgência exigir.

Artigo 45.º

Mesa e presidência das reuniões

A mesa das reuniões da direcção nacional é composta por membros do secretariado, que definem entre si quem presidirá.

Artigo 46.º

Perca de mandato e substituições

1 — No caso de perca de mandato de qualquer membro da direcção nacional, este será substituído por outro membro indicado pelo órgão de direcção do mesmo sindicato de que era originário o substituído.

2 — As substituições previstas no número anterior não podem ultrapassar um terço do número de membros eleitos e serão sempre submetidas à ratificação do plenário, na primeira reunião que ocorrer após a substituição.

3 — Quando nos sindicatos filiados se proceda à substituição de coordenador (ou equivalente) que seja membro da direcção nacional da Federação, o novo coordenador integrará, automaticamente e de pleno direito, a direcção nacional.

Artigo 47.º

Comissões específicas

A direcção nacional poderá, com vista ao desenvolvimento da sua actividade criar comissões específicas de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição, objectivos e designando os seus membros.

Artigo 48.º

Iniciativas especializadas

Com vista ao desenvolvimento da sua actividade, a direcção nacional poderá convocar encontros, seminários conferências para debater orientações sobre questões específicas.

SECÇÃO V

Secretariado

Artigo 49.º

Composição

1 — O secretariado é constituído por um mínimo de 10 e um máximo de 20 membros eleitos pela direcção nacional de entre os elementos que a integram.

2 — Na constituição do secretariado proceder-se-á de forma que este inclua membros da direcção nacional que exerçam actividade permanente na Federação e coordenadores de sindicatos.

Artigo 50.º

Competências

1 — Compete ao secretariado assegurar, com carácter permanente:

- a) O regular funcionamento e gestão corrente da Federação;
- b) A concretização das deliberações dos demais órgãos da Federação;
- c) A representação externa da Federação, nomeadamente em juízo e fora dele, activa e passivamente, no âmbito das suas competências próprias, ou das que lhe tenham sido delegadas pela direcção nacional.

2 — Compete ainda ao secretariado:

- a) Convocar as reuniões do plenário e da direcção nacional;
- b) Presidir às sessões do congresso e às reuniões do plenário e da direcção nacional;
- c) Propor à direcção nacional e ao plenário a discussão das grandes questões que se coloquem na actividade da Federação e do movimento sindical;
- d) Elaborar anualmente o relatório justificativo das contas, bem como o plano de actividades e o orçamento e submetê-los à comissão de fiscalização para emissão de parecer e à direcção nacional para votação;
- e) Apresentar à direcção nacional uma proposta para eleição do secretário-coordenador ou do secretário-geral da Federação;
- f) Aprovar o regulamento do seu funcionamento e a definição de funções de cada um dos seus membros, bem como constituir uma comissão permanente, se o entender útil e necessário.

Artigo 51.º

Reuniões e deliberações

1 — O secretariado reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas delibera-

ções tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — O secretariado poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

3 — Das reuniões do secretariado serão elaboradas actas conclusivas.

Artigo 52.º

Vinculação da Federação

1 — Para que a Federação fique obrigada são necessárias duas assinaturas dos membros do secretariado.

2 — O secretariado poderá delegar poderes e constituir mandatários para certos e determinados actos, devendo para o efeito fixar o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO VI

Conselho nacional de representantes

Artigo 53.º

Composição

1 — O conselho nacional de representantes é constituído pelos dirigentes e delegados sindicais dos sindicatos federados.

2 — Podem participar nas reuniões do conselho nacional de representantes os membros eleitos para a segurança, higiene e saúde no trabalho e os membros das respectivas comissões de higiene e segurança no trabalho, bem como os membros das comissões e sub-comissões de trabalhadores das empresas do âmbito da Federação.

Artigo 54.º

Competências

Compete ao conselho nacional de representantes:

- a) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que os outros órgãos da Federação submeterem à sua apreciação;
- b) Discutir e apreciar a situação político-sindical e, em conformidade, contribuir para as orientações e a acção sindical a definir nos órgãos competentes da Federação e dos sindicatos federados;
- c) Dinamizar a aplicação prática nos locais de trabalho das deliberações e orientações emanadas pelos órgãos deliberativos e executivos da Federação.

Artigo 55.º

Reuniões

1 — O conselho nacional de representantes pode reunir o conjunto dos subsectores representados pela Federação, ou em sessões subsectoriais.

2 — As reuniões do conselho nacional de representantes, em princípio, não têm periodicidade definida e

podem decorrer em vários locais, simultaneamente ou em dias diferentes, mas com a mesma ordem de trabalhos.

3 — O conselho nacional de representantes pode ainda reunir por solicitação de assembleia ou assembleias de delegados de sindicatos filiados, sendo tal solicitação acompanhada da justificação para a marcação da reunião.

4 — A convocação e fixação da ordem de trabalhos das reuniões do conselho nacional de representantes é decidida pelos órgãos competentes da Federação, sendo a convocatória executada pelos sindicatos federados.

5 — Compete à direcção nacional da Federação regulamentar o funcionamento do conselho nacional de representantes.

SECÇÃO VII

Comissão de fiscalização

Artigo 56.º

Composição

1 — A comissão de fiscalização é constituída por elementos de quatro sindicatos filiados, eleitos pelo plenário.

2 — A representação de cada sindicato na comissão de fiscalização será assegurada por um membro efectivo e um suplente de entre os respectivos corpos gerentes, ou delegados sindicais designados pelo respectivo sindicato até 30 dias após a respectiva eleição.

Artigo 57.º

Mandato

A duração do mandato da comissão de fiscalização é de quatro anos.

Artigo 58.º

Competência

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar as contas da Federação, bem como o cumprimento dos estatutos;
- b) Emitir parecer sobre o orçamento e plano de actividades, bem como as contas e o seu relatório justificativo apresentados pelo secretariado;
- c) Responder perante o plenário e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário.

Artigo 59.º

Reuniões e deliberações

1 — A comissão de fiscalização reúne sempre que necessário e anualmente para exercer as competências previstas na alínea b) do artigo 58.º

2 — A comissão de fiscalização poderá ainda reunir por proposta de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da Federação.

3 — A comissão de fiscalização só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

4 — Das reuniões da comissão de fiscalização serão elaboradas actas conclusivas.

CAPÍTULO V

Fundos

Artigo 60.º

Fundos

1 — Constituem fundos da Federação:

- a) As quotizações;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

2 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da Federação.

Artigo 61.º

Quotização

1 — A quotização de cada associado é de 10 % da sua receita mensal da quotização.

2 — A quotização deverá ser enviada à Federação até ao último dia do mês seguinte a que respeitar.

Artigo 62.º

Relatório e contas, orçamento e plano de actividades

1 — A direcção nacional deverá submeter à aprovação do plenário de sindicatos, até 31 de Março de cada ano, o relatório da actividade e as contas relativas ao exercício do ano anterior, bem como o seu relatório justificativo e, até 31 de Dezembro, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte, fazendo-os acompanhar do respectivo parecer da comissão de fiscalização.

2 — Os documentos referidos no número anterior deverão ser enviados aos sindicatos filiados até 15 dias antes da data da realização do plenário de sindicatos, que os apreciará.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 63.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados e aos membros da direcção nacional sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 64.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos filiados ou os membros da direcção nacional que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 65.º

Suspensão e expulsão

Incorrem nas sanções de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos filiados ou os membros da direcção nacional que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos gravosos e lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 66.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada toda a possibilidade de defesa.

Artigo 67.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, a qual poderá eleger uma comissão de inquérito constituída para o efeito.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

Artigo 68.º

Competência

A fusão e a extinção ou dissolução da Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas só poderá ser deliberada em congresso expressamente convocado para o efeito.

Artigo 69.º

Deliberação

1 — As deliberações relativas à fusão e à extinção ou dissolução terão de ser aprovadas por pelo menos três quartos dos delegados ao congresso.

2 — O congresso que deliberar a fusão e a extinção ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, bem como definir o destino dos seus bens.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 70.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso, convocado nos termos estatutariamente previstos.

CAPÍTULO IX

Símbolo e bandeira

Artigo 71.º

Símbolo

O símbolo da Federação é constituído por um rectângulo, colocado ao alto, de cor preta com cantos arredondados e o fundo vermelho, tendo na parte central inferior a sigla «CGTP-IN» a branco, ladeada nos cantos inferiores esquerdo e direito por silhuetas a preto e branco.

O espaço superior e central do rectângulo contém uma coroa circular, sendo a metade superior de cor dourada tendo inscrita a palavra «FIEQUIMETAL» a preto e a metade inferior na forma de roda dentada, de cor cinzento metálico e contornada a amarelo.

A zona interior da coroa circular contém, a negro, à esquerda três orbitais electrónicas, ao centro uma torre, à direita uma retorta e na parte inferior a fachada de uma fábrica com telhado vermelho, sendo o fundo da metade inferior a azul.

Artigo 72.º

Bandeira

A bandeira da Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas é em tecido vermelho, tendo no canto superior esquerdo o símbolo descrito no artigo anterior.

CAPÍTULO X

Disposições transitórias

Artigo 73.º

Disposição transitória

1 — Até ao final do ano de 2007, realizar-se-á, nos termos estatutários, a eleição da direcção nacional e a aprovação do programa de acção.

2 — Mantêm-se em funções os actuais membros da direcção nacional de cada uma das federações que agora se fundiram, ficando assim automaticamente constituída a direcção nacional da federação resultante da fusão até à realização do acto eleitoral referido no número anterior.

3 — A direcção nacional da Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, embora com mandato limitado até ao final do ano de 2007, exercerá todos os poderes e competências que estatutariamente estão atribuídos à direcção nacional.

ANEXO
Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

1 — A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por dois representantes da mesa do congresso e pelo mandatário de cada uma das listas concorrentes.

2 — Os candidatos não podem integrar a comissão eleitoral.

3 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto;
- d) Fiscalizar o acto eleitoral;
- e) O programa de acção.

Artigo 2.º

A eleição da direcção nacional da FIEQUIMETAL tem lugar na data da realização do congresso, nos termos da alínea e) do artigo 27.º dos estatutos.

Artigo 3.º

As listas de candidatura para a direcção nacional são apresentadas nos termos do artigo 39.º dos estatutos.

Artigo 4.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa do congresso da lista contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada de:

- a) Identificação dos seus componentes (nome, número do bilhete de identidade, profissão, número de sócio e sindicato em que está filiado);
- b) Declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura;
- c) Identificação do seu mandatário;
- d) Nome e assinatura dos subscritores da lista.

2 — O prazo para apresentação de listas de candidatura é fixado pelo congresso.

Artigo 5.º

1 — A comissão eleitoral verifica a regularidade das listas de candidatura na primeira hora subsequente ao encerramento do prazo para entrega das listas.

2 — Com vista ao suprimimento de eventuais irregularidades, a documentação é devolvida ao mandatário da lista respectiva, que deve promover a correcção de tais irregularidades no prazo máximo de uma hora.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decide pela aceitação ou rejeição definitiva da lista de candidatura.

Artigo 6.º

1 — As listas de candidatura concorrentes às eleições são distribuídas aos delegados antes da votação.

2 — A comissão eleitoral procede à atribuição de letras por ordem alfabética e pela ordem de apresentação a cada uma das listas concorrentes.

Artigo 7.º

Os boletins de voto são editados pela comissão eleitoral, devendo ser em papel branco liso, não transparente e sem marcas ou sinais exteriores.

Artigo 8.º

1 — Cada boletim de voto contém impressas as letras correspondentes a cada uma das listas concorrentes.

2 — Em frente de cada uma das letras é impresso um quadrado onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

Artigo 9.º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

Artigo 10.º

A identificação dos eleitores é feita mediante a apresentação de documento comprovativo da sua qualidade de delegado ao congresso.

Artigo 11.º

1 — Após a identificação de cada eleitor, ser-lhe-á entregue o boletim de voto.

2 — Inscrito o seu voto, o leitor depositará na urna, dobrado em quatro, o boletim de voto.

3 — Em caso de inutilização do boletim de voto, o leitor devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

Artigo 12.º

Funcionarão mesas de voto no local de realização do congresso, de forma a assegurar a todos os delegados ao congresso a participação no acto eleitoral.

Artigo 13.º

Cada mesa de voto é constituída por um representante da comissão eleitoral e um de cada uma das listas de candidatura concorrentes às eleições.

Artigo 14.º

Terminada a votação, proceder-se-á em cada mesa à contagem de votos e à elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada por todos os membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

Artigo 15.º

Após a recepção das actas de todas as mesas, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final e elaborará a respectiva acta final da eleição, fazendo a proclamação da lista vencedora e dos resultados finais.

Artigo 16.º

1 — Antes da proclamação da lista vencedora e dos resultados finais, pode ser interposto recurso, por escrito, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa do congresso.

2 — A mesa do congresso deverá apreciar imediatamente o recurso, pondo à consideração do congresso a sua decisão, que será comunicada aos recorrentes por escrito.

Artigo 17.º

O presidente da mesa do congresso remeterá ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 10 dias após a eleição, os elementos de identificação dos membros da direcção nacional, bem como a cópia da acta da assembleia eleitoral.

Registados em 5 de Junho de 2007, nos termos do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 78/2007, a fl. 105 do livro n.º 2.

FENPROF — Feder. Nacional dos Professores Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 19, 20 e 21 de Abril de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito, sede, sigla e símbolo

Artigo 1.º

A Federação Nacional dos Professores é uma associação de sindicatos dos professores.

Artigo 2.º

1 — A Federação Nacional dos Professores tem âmbito nacional.

2 — São sindicatos constituintes da Federação os Sindicatos dos Professores da Região Açores (SPRA), no Estrangeiro (SPE), da Grande Lisboa (SPGL), da Madeira (SPM), do Norte (SPN), da Região Centro (SPRC) e da Zona Sul (SPZS).

Artigo 3.º

A Federação Nacional dos Professores tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 4.º

1 — A Federação Nacional dos Professores designa-se, abreviadamente, por Federação ou FENPROF.

2 — A Federação tem como símbolo as letras «S» e «P» maiúsculas, e «F» minúsculo, sobrepostas com a palavra «FENPROF» alinhada horizontalmente, por baixo.

3 — A Federação tem como bandeira o símbolo, a branco, inscrito num rectângulo azul, colocado sobre um fundo vermelho.

CAPÍTULO II

Dos objectivos e princípios fundamentais

Artigo 5.º

A Federação visa reforçar os sindicatos dos professores na sua acção pelos seguintes objectivos:

- a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos, interesses e aspirações dos professores;
- b) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos sindicatos e dos professores que representam;
- c) Empreender as iniciativas e as acções reivindicativas adequadas, tendentes à melhoria das condições de vida e de trabalho e da situação social e profissional dos professores;
- d) Organizar, no plano nacional, as acções conducentes ao debate colectivo e à definição de posições próprias dos professores sobre as opções e problemas de fundo da política educativa, científica e cultural, na perspectiva de um ensino democrático e de qualidade;
- e) Pugnar pela eficácia e qualidade do sistema educativo, tendo como pilar da igualdade de oportunidades no acesso e no sucesso educativos uma escola pública de qualidade para todos;
- f) Defender a unidade, a independência, a democracia e o carácter amplo e participado do movimento sindical docente português;
- g) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos professores com todos os trabalhadores que lutam por um futuro de progresso, de justiça social e de paz para Portugal;
- h) Promover, alargar e desenvolver a unidade, a cooperação e a solidariedade internacional com todos os professores e técnicos de educação que lutam e trabalham pelo desenvolvimento e democratização da educação e por um futuro de paz e de progresso social para toda a humanidade;
- i) Defender as liberdades democráticas e os direitos dos trabalhadores e das suas organizações.

Artigo 6.º

1 — A Federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da democracia, da independência, da unidade e da participação activa dos professores e por uma concepção ampla do sindicalismo docente.

2 — A Federação defende a liberdade de sindicalização de todos os professores, independentemente das suas ideias políticas, religiosas ou filosóficas, e visa promover a elevação do seu nível de consciência sindical e a sua participação activa em todas as tarefas e níveis de organização sindical.

3 — A Federação define a democracia sindical como um direito e um dever de todos os sindicatos de garantir aos seus associados a participação, sem limitações, em toda a vida sindical e, no seu seio, como o direito e o dever de participação dos sindicatos federados em toda a actividade sindical, apresentando, defendendo e votando propostas em condições de igualdade, elegendo e destituindo os órgãos a todos os níveis. A democracia sindical é igualmente entendida como a garantia da livre expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes entre os professores, e de que quaisquer decisões envolvendo a Federação, tomadas nos órgãos competentes, são precedidas de debate clarificador das posições eventualmente diferentes.

4 — A Federação define a independência sindical como a garantia de autonomia face ao Estado, às entidades patronais, aos partidos políticos e às organizações religiosas e como a certeza que a definição da sua orientação é feita, exclusivamente, na base do funcionamento democrático dos órgãos estatutários da Federação.

5 — A Federação define a unidade sindical como a expressão necessária da identidade de interesses fundamentais dos professores, veiculados por todos e por cada um dos sindicatos filiados.

6 — A Federação define a sua actuação pelo princípio da participação activa de todos os professores na vida dos seus sindicatos, através de adequadas medidas de mobilização e informação.

7 — A Federação perfilha uma concepção ampla do sindicalismo docente e entende-a como a acção sindical que combina a luta reivindicativa com o debate, a reflexão e a intervenção na política educativa e com a satisfação de benefícios e de vantagens de ordem social, profissional e cultural. Tudo o que diz respeito aos professores e às escolas deve encontrar lugar na Federação e nos seus sindicatos membros.

Artigo 7.º

1 — A Federação reconhece a existência de correntes de opinião, organizadas exteriormente à FENPROF, cuja responsabilidade de organização é dessas mesmas correntes de opinião, sem correspondência orgânica própria nas estruturas da Federação.

2 — As diversas correntes de opinião exprimem-se através da participação individual dos associados dos sindicatos membros da Federação, nomeadamente pela apresentação de propostas nos órgãos e nas iniciativas da FENPROF e pela eleição para o conselho nacional e conselho de jurisdição, através do método de Hondt.

3 — Nas iniciativas da FENPROF que tenham como objectivo a definição de orientações deverá ser elaborado regulamento próprio, prevendo as condições de apresentação, divulgação e metodologia de debate, salvaguardando os princípios de democraticidade previstos no n.º 3 do artigo 6.º dos presentes estatutos.

4 — O direito de participação exerce-se ainda pela capacidade de se poder despoletar no seio das estruturas da FENPROF um processo de debate e tomada de posi-

ção, sobre questões de política educativa e de acção sindical, através das seguintes formas:

- a) Um mínimo de 15% de membros do conselho nacional da FENPROF;
- b) Um mínimo de 500 associados, de qualquer dos sindicatos membros em pleno uso dos seus direitos sindicais e que entreguem uma declaração nesse sentido ao presidente do conselho nacional da FENPROF.

5 — A definição dos mecanismos e formas do processo consagrado no número anterior constará de regulamento próprio a aprovar pelo conselho nacional.

6 — O direito de participação exercer-se-á no respeito pelas decisões democraticamente tomadas nas estruturas da Federação e sem que possa colidir com a eficácia da acção sindical.

CAPÍTULO III

Das competências

Artigo 8.º

As competências da Federação são competências delegadas dos sindicatos que a compõem, designadamente:

- a) Negociar com o Governo e outras entidades públicas ou privadas todas as questões referentes aos sindicatos membros;
- b) Celebrar convenções colectivas de trabalho em nome dos sindicatos filiados;
- c) Participar activamente na elaboração da legislação de trabalho, em especial naquela que seja aplicável aos seus associados;
- d) Participar na definição das opções do plano para a educação e na definição das verbas do Orçamento do Estado destinadas ao sector da educação;
- e) Negociar conjuntamente com outras associações sindicais representativas os montantes a incluir no Orçamento do Estado destinados aos aumentos salariais dos trabalhadores da Administração Pública;
- f) Pronunciar-se junto dos órgãos do poder central, regional e local acerca de questões relativas à situação, à estrutura e ao planeamento da rede escolar e das construções escolares;
- g) Fiscalizar a aplicação das leis e instrumentos de regulamentação de trabalho e propor a correcção ou a revogação dos diplomas legais, cujo conteúdo e aplicação contrariem os direitos, interesses ou aspirações dos professores e demais técnicos da educação;
- h) Gerir e participar, conjuntamente com outras associações sindicais, na gestão das instituições de segurança social;
- i) Participar na definição das grandes opções de política educativa, científica e cultural e integrar, em representação dos sindicatos filiados, os conselhos que para o efeito se criem;
- j) Definir a orientação das relações de cooperação e solidariedade internacional no espírito da alínea g) do artigo 5.º dos presentes estatutos;
- l) Declarar a greve ou organizar outras formas de luta decididas nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 9.º

Os sindicatos que a compõem mantêm as suas competências em todas as questões que exclusiva ou predominantemente digam respeito aos professores e técnicos de educação que representam, salvo delegação expressa na Federação.

Artigo 10.º

As competências da Federação podem ser delegadas em um ou vários sindicatos que a compõem.

CAPÍTULO IV

Dos direitos e deveres dos sindicatos filiados

Artigo 11.º

São membros da Federação os sindicatos constituintes definidos no artigo 2.º, n.º 2, destes estatutos.

Artigo 12.º

Podem ainda ser membros da Federação os sindicatos dos professores cujos estatutos e prática sindical se identifiquem com os objectivos e princípios da Federação.

Artigo 13.º

1 — A adesão dos sindicatos referidos no artigo anterior far-se-á a seu pedido.

2 — O pedido de filiação será dirigido ao conselho nacional da Federação e deverá ser acompanhado de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta de eleição da direcção e corpos gerentes;
- d) Último relatório de contas aprovado;
- e) Declaração do número de associados nesse sindicato;
- f) Declaração formal que está de acordo com os objectivos e princípios fundamentais da Federação.

3 — A decisão da aceitação ou a recusa da filiação é da competência do congresso, sob parecer do conselho nacional, que fundamentará a sua decisão em critérios de representatividade, de democraticidade e de defesa dos direitos e interesses dos professores.

4 — A aceitação da filiação far-se-á através de votação, devendo obter uma maioria qualificada de dois terços.

Artigo 14.º

Os sindicatos cujo pedido de filiação é aceite adquirirão a qualidade de membros de pleno direito após o pagamento da primeira quotização.

Artigo 15.º

São direitos dos sindicatos filiados na Federação:

- a) Participar na eleição dos membros dos órgãos da Federação nos termos definidos nos presentes estatutos;

- b) Participar activamente nas actividades da Federação, designadamente na apresentação de propostas, na preparação de documentos, na dinamização do debate e na aplicação das deliberações tomadas nos órgãos competentes;
- c) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pelos diferentes órgãos da Federação;
- d) Manter a sua própria autonomia e independência no plano organizativo, nas relações com o restante movimento sindical e em todas as questões não assumidas pela Federação;
- e) Receber, a seu pedido, o apoio possível da Federação na prossecução dos seus objectivos específicos de acção e de organização.

Artigo 16.º

São deveres dos sindicatos filiados na Federação:

- a) Cumprir o disposto nos presentes estatutos e dar execução às decisões tomadas nos órgãos competentes;
- b) Assegurar a sua efectiva participação nos órgãos federativos;
- c) Contribuir, por todos os meios ao seu alcance, para a definição e o desenvolvimento do plano de acção da Federação;
- d) Prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas pelos órgãos da Federação no exercício das suas competências;
- e) Proceder ao pagamento pontual da quotização.

Das receitas da Federação

Artigo 17.º

1 — As receitas da Federação são provenientes de:

- a) Quotização dos sindicatos filiados;
- b) Receitas extraordinárias;
- c) Contribuições extraordinárias.

2 — A quotização dos sindicatos filiados será anual e correspondente a um valor percentual da quotização recebida por cada sindicato no ano anterior.

3 — Enquanto o valor da quotização individual for diferenciado em cada sindicato membro da FENPROF, será introduzido um factor de ponderação.

4 — O valor percentual referido no n.º 2 é determinado pelo conselho nacional, sob proposta do secretariado nacional, ouvidos os sindicatos membros.

5 — Cada sindicato dará conhecimento ao conselho nacional e ao conselho de jurisdição dos respectivos relatório e contas e orçamento.

6 — A quotização anual devida por cada sindicato é dividida por 12 prestações, com o correspondente pagamento mensal, até ao dia 8 do mês seguinte.

Artigo 18.º

1 — O secretariado nacional pode, por necessidades justificadas, e depois de ouvir o conselho de jurisdição, decidir a cobrança de quotizações extraordinárias.

2 — O secretariado nacional, depois de ouvir o conselho de jurisdição, pode isentar, reduzir ou autorizar

o adiamento da quotização de um sindicato filiado por um determinado período, a seu pedido e na base de razões excepcionais.

3 — As decisões do secretariado nacional referidas nos n.ºs 1 e 2 terão de ser obrigatoriamente ratificadas pelo conselho nacional na primeira reunião que ocorrer após a tomada de decisão pelo secretariado nacional.

Do regime disciplinar

Artigo 19.º

Perde a qualidade de membro da Federação o sindicato que:

- a) O requeira voluntariamente, através de carta registada dirigida ao secretariado nacional;
- b) Haja sido punido com a pena de expulsão.

Artigo 20.º

Os Sindicatos da Federação podem incorrer em sanções disciplinares sempre que:

- a) Não cumpram os estatutos da Federação;
- b) Não acatem as decisões tomadas democraticamente pelos órgãos competentes de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos da Federação, dos sindicatos e dos professores.

Artigo 21.º

As penas aplicáveis, para o efeito do número anterior, são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão temporária até três anos;
- c) Expulsão.

Artigo 22.º

1 — O poder disciplinar será exercido pelo conselho nacional, sob parecer do conselho de jurisdição. Caberá ao congresso a tomada de decisão se for interposto recurso ou existir uma decisão do conselho nacional nesse sentido.

2 — O conselho nacional poderá, por maioria simples, transferir a decisão sobre aplicação de sanções disciplinares para o congresso.

3 — Não pode ser aplicada qualquer pena sem notificar o sindicato em causa, ao qual será obrigatoriamente instaurado processo disciplinar.

4 — O processo disciplinar será instaurado a pedido do secretariado nacional ou de, pelo menos, dois sindicatos filiados, devendo o conselho de jurisdição proceder à sua instrução.

5 — O conselho nacional, sob proposta do conselho de jurisdição, aprovará um regulamento para o exercício do regime disciplinar definido nos presentes estatutos.

6 — A interposição de recurso para o congresso suspende a aplicação da pena decidida pelo conselho nacional, nos casos das alíneas b) e c) do artigo anterior.

7 — Os membros dos órgãos da Federação ficam sujeitos ao mesmo regime disciplinar aplicável aos sindicatos da Federação, com excepção da pena prevista na alínea c) do artigo 21.º, que é da exclusiva competência de cada sindicato.

§ único. A aplicação do presente regime disciplinar deve ser sempre entendida como uma prática extraordinária e terá de tomar em consideração os termos definidos nos artigos 9.º, 15.º e 16.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO V

Dos órgãos da Federação

Artigo 23.º

1 — Os órgãos da Federação são:

- a) O congresso;
- b) O conselho nacional;
- c) O secretariado nacional;
- d) O conselho de jurisdição.

2 — São órgãos de direcção da FENPROF:

- a) O conselho nacional;
- b) O secretariado nacional.

Do congresso

Artigo 24.º

1 — O congresso é o órgão deliberativo máximo da Federação e é constituído por delegados eleitos para o efeito nos sindicatos filiados e por delegados por inerência de funções.

2 — O número de delegados eleitos e a metodologia da sua eleição são definidos em regulamento próprio a aprovar pelo conselho nacional, não podendo, em caso algum, ser inferior a 75 % do número total de delegados ao congresso.

3 — São delegados por inerência os membros do conselho nacional, do secretariado nacional e do conselho de jurisdição.

Artigo 25.º

A convocação do congresso é da competência do conselho nacional, do secretariado nacional ou dos sindicatos filiados, no mínimo de três.

Artigo 26.º

Compete ao congresso:

- a) Proceder ao balanço do conjunto da actividade da Federação;
- b) Fazer o ponto da situação geral do movimento sindical docente num dado período;
- c) Aprovar o plano de acção da Federação;
- d) Eleger e destituir os membros do conselho nacional e do conselho de jurisdição eleitos em congresso;
- e) Deliberar, em última instância, sobre as sanções disciplinares previstas no artigo 21.º dos presentes estatutos;

- f) Deliberar sobre a estrutura do movimento sindical docente a nível nacional;
- g) Ratificar as decisões do conselho nacional no que respeita à filiação da Federação em associações sindicais de nível superior, seja no plano nacional ou internacional;
- h) Deliberar sobre a aceitação da filiação de um sindicato, conforme o previsto no artigo 13.º, n.º 4, dos presentes estatutos;
- i) Deliberar sobre a dissolução da Federação e a forma de liquidação do seu património, nos termos do artigo 46.º;
- j) Proceder à revisão dos estatutos;
- l) Deliberar sobre linhas gerais de orientação para a actividade sindical da Federação, bem como assumir opções nos domínios da política educativa e da profissão docente;
- m) Aprovar o regulamento eleitoral no respeito pelos estatutos.

Artigo 27.º

1 — O Congresso só pode iniciar os seus trabalhos quando esteja presente a maioria dos delegados, sendo esse número o quórum exigido no momento das votações.

2 — As decisões do congresso são tomadas por maioria simples de votos.

3 — Nas matérias referidas no n.º 4 do artigo 13.º, na alínea c) do artigo 21.º e nas alíneas e), f), g) e h) do artigo 26.º, o congresso só pode deliberar por maioria qualificada de dois terços dos votos.

Artigo 28.º

1 — O congresso realiza-se ordinariamente de três em três anos e extraordinariamente nos termos do artigo 25.º dos presentes estatutos.

2 — A mesa do congresso é designada pelo secretariado nacional de entre os membros do conselho nacional e das direcções dos sindicatos membros da Federação.

3 — Os trabalhos de preparação e de organização do congresso são da responsabilidade do conselho nacional, do secretariado nacional e das direcções dos sindicatos filiados.

Do conselho nacional

Artigo 29.º

1 — O conselho nacional é o órgão deliberativo máximo entre congressos.

2 — Sendo a FENPROF uma associação de sindicatos de professores, o seu conselho nacional é constituído por membros indicados pelas direcções dos sindicatos filiados e por membros eleitos em congresso, no total de 113 membros.

3 — Os 113 membros do conselho nacional correspondem a 40 % (45 membros) indicados pelas direcções dos sindicatos e a 60 % (68 membros) eleitos por lista, em congresso.

4 — Relativamente aos membros indicados pelas direcções dos sindicatos, devem respeitar-se as seguintes fases sequenciais:

- a) A cada sindicato filiado é atribuído um membro;
- b) Os restantes elementos são distribuídos de acordo com a representatividade de cada sindicato e são calculados aplicando-se o método da representação proporcional, tendo em conta os seguintes critérios: percentagem do número de sindicalizados e percentagem de quotização de cada sindicato para o orçamento da FENPROF, consideradas em partes iguais.

5 — Em simultâneo com a aprovação do regulamento do congresso, o secretariado nacional tornará público o número de sindicalizados declarados por cada sindicato, de forma a permitir o cálculo global e parcial do número de membros do conselho nacional, previstos no n.º 3 do presente artigo.

Artigo 30.º

1 — A eleição dos membros do conselho nacional referida no artigo 29.º, n.º 3, é feita segundo o método da representação proporcional de Hondt.

2 — Podem ser proponentes de listas para conselho nacional:

- a) O secretariado nacional;
- b) As direcções de sindicatos filiados, num mínimo de duas;
- c) 10 % de delegados ao congresso de, pelo menos, três dos sindicatos filiados.

3 — As listas candidatas ao conselho nacional são exclusivamente constituídas por delegados ao congresso e integram, obrigatoriamente, delegados de três dos sindicatos filiados e, nos termos a definir em regulamento eleitoral, de diferentes níveis, graus e sectores de ensino.

4 — As listas candidatas ao conselho nacional integra, obrigatoriamente, 68 candidatos efectivos e até igual número de candidatos suplentes.

Artigo 31.º

1 — O mandato dos membros do conselho nacional é, em regra, de três anos.

2 — Os membros do conselho nacional, indicados pelas direcções dos sindicatos filiados, nos termos do artigo 29.º, n.º 3, são confirmados ou substituídos, no prazo máximo de 45 dias a contar da tomada de posse, sempre que uma nova direcção é eleita nos sindicatos filiados, nos termos dos seus estatutos.

3 — O mandato dos membros do conselho nacional pode ser suspenso temporariamente, sempre que algum conselheiro, por sua iniciativa, o solicite ao presidente deste órgão, devendo neste caso proceder-se à sua substituição.

Artigo 32.º

1 — Os membros do conselho nacional perdem o respectivo mandato desde que:

- a) Faltem, sem apresentar ao presidente a respectiva justificação no prazo de 15 dias, a duas reuniões do conselho nacional;

- b) Faltem, mesmo que com justificação, a mais de três reuniões do conselho nacional;
- c) Não sejam confirmados pelas direcções sindicais nos termos previstos no n.º 2 do artigo 31.º;
- d) Deixem de ser sócios de qualquer dos sindicatos filiados;
- e) Sofram penas disciplinares, aplicadas pelo conselho nacional, de grau superior a repreensão por escrito.

2 — Os membros do conselho nacional indicados por uma direcção sindical podem ser substituídos, uma única vez, pela respectiva direcção, a qual deve informar o conselho nacional, através do seu presidente, dos motivos dessa decisão, bem como indicar o nome do respectivo substituto.

3 — A substituição de um membro do conselho nacional prevista no número anterior vigora até ao final do mandato da direcção do respectivo sindicato.

4 — Um membro do conselho nacional eleito em lista e que posteriormente opte por ser indicado por uma direcção sindical perde a qualidade de eleito e fica sujeito às regras de substituição definidas para os membros indicados.

§ único. Não se consideram faltas às reuniões do conselho nacional as ausências por representação da FENPROF ou dos seus sindicatos membros.

Artigo 33.º

1 — A substituição dos membros do conselho nacional indicados pelas direcções sindicais é feita:

- a) De acordo com o n.º 2 do artigo 31.º e com o n.º 2 do artigo 32.º;
- b) Sempre que se verifique a substituição referida no n.º 3 do artigo 31.º, cabendo à direcção sindical que o indicou proceder à sua substituição.

2 — A substituição de membros do conselho nacional eleitos em congresso faz-se pelos membros que se seguem na lista pela qual foi eleito o que perdeu o mandato.

3 — A substituição de membros do conselho nacional que percam o mandato terá efeitos imediatos a partir da confirmação dos factos referidos no artigo 32.º

Artigo 34.º

Os membros do conselho nacional têm direito a:

- a) Serem informados ao mesmo tempo que as direcções sindicais dos documentos enviados pelo ME para análise da FENPROF;
- b) Serem informados de toda a documentação, expedida pela direcção do sindicato a que pertencem, assim como a da FENPROF;
- c) Poderem participar com pleno direito em todas as conferências, congressos, encontros, etc., realizados pela FENPROF, bem como nas iniciativas dos sindicatos de que são associados;
- d) Serem informados imediatamente das decisões do secretariado nacional;

- e) Apresentar e debater propostas, de acordo com o regulamento do conselho nacional previsto no n.º 6 do artigo 36.º dos estatutos.

Artigo 35.º

1 — Compete ao conselho nacional:

- a) Analisar periodicamente a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses dos professores e do reforço do movimento sindical docente;
- b) Apreciar e decidir sobre a actividade da Federação entre congressos e definir as linhas de acção necessárias à concretização do plano de acção aprovado pelo congresso;
- c) Deliberar sobre as formas de acção e de luta a desenvolver no plano nacional, incluindo o recurso à greve, para defesa dos interesses dos professores e da educação;
- d) Dinamizar, em coordenação com o secretariado nacional e os sindicatos filiados, a actividade sindical, dando vida às decisões tomadas nas diferentes estruturas do movimento sindical docente;
- e) Aprovar o plano anual e o orçamento, bem como o relatório e contas, de cada ano, apresentados pelo secretariado nacional;
- f) Decidir sobre a gestão financeira e patrimonial da Federação;
- g) Aprovar o regulamento do congresso;
- h) Deliberar sobre as sanções disciplinares previstas no artigo 21.º dos presentes estatutos;
- i) Decidir sobre a adesão da Federação a organizações nacionais e internacionais de tipo superior;
- j) Analisar todas as questões levadas a congresso, emitindo, caso entenda, parecer fundamentado;
- l) Eleger e destituir o secretariado nacional e o presidente do conselho nacional;
- m) Convocar o congresso, acompanhar a sua preparação e presidir, conjuntamente com outros órgãos, aos seus trabalhos;
- n) Ratificar os regulamentos de funcionamento do secretariado nacional e do conselho de jurisdição;
- o) Eleger e destituir membros do secretariado nacional referidos no n.º 1 do artigo 38.º;
- p) Convocar conferências nacionais sobre temas específicos, aprovando a sua ordem de trabalhos e regulamento;
- q) Propor e ou participar em grupos de trabalho que, coordenados pelo secretariado nacional, dinamizem a reflexão e a acção sindical em torno de questões e áreas específicas.

2 — As decisões do conselho nacional serão tomadas na base do consenso entre os seus membros.

3 — No caso de impossibilidade de estabelecer consenso, as decisões do conselho nacional são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes.

4 — Constituem excepções ao disposto no número anterior as decisões referentes às alíneas g) e h) do n.º 1 do presente artigo, as quais, à falta de consenso, só podem ser tomadas por uma maioria qualificada de dois terços dos votos.

5 — O conselho nacional pode delegar competências no secretariado nacional.

Artigo 36.º

1 — O conselho nacional reúne ordinariamente duas vezes por ano lectivo e extraordinariamente sempre que uma das entidades com capacidade para pedir a sua convocação o faça nos termos dos presentes estatutos.

2 — O conselho nacional, na sua primeira reunião, após a eleição dos seus membros em congresso, procederá à eleição do seu presidente, através de voto secreto, nos termos do seu regulamento de funcionamento, referido no n.º 6 do presente artigo.

3 — Compete ao presidente do conselho nacional:

- a) Convocar o conselho nacional nos termos do n.º 5 do presente artigo;
- b) Representar o conselho nacional;
- c) Substituir o secretário-geral, em caso de impedimento temporário do exercício de funções;
- d) Quando o impedimento do exercício de funções do secretário-geral for definitivo, o presidente do conselho nacional deve substituí-lo e convocar o conselho nacional, no prazo máximo de 45 dias, para proceder à eleição de um novo secretariado nacional.

4 — No caso de impedimento temporário de funções do presidente do conselho nacional, as mesmas serão desempenhadas pelo secretário-geral da Federação.

5 — A convocação do conselho nacional é da competência do seu presidente, por sua iniciativa e, nos termos do regulamento adiante referido, a requerimento de:

- a) Secretariado nacional;
- b) Direcções de sindicatos filiados, num mínimo de duas;
- c) Um terço dos seus membros;
- d) Conselho de jurisdição.

6 — A convocação e funcionamento do conselho nacional serão objecto de regulamento próprio a aprovar pelo próprio conselho.

7 — Podem participar nas reuniões do conselho nacional, sem direito a voto, os membros das direcções dos sindicatos que compõem a Federação.

8 — O conselho nacional pode reunir em plenário ou secções.

Do secretariado nacional

Artigo 37.º

1 — O secretariado nacional é, dos órgãos de direcção, o responsável directo pela sua actividade nos termos das orientações definidas pelo congresso e pelo conselho nacional.

2 — O secretariado nacional é constituído pelo secretário-geral e por mais 34 secretários nacionais.

3 — O secretariado nacional é um órgão de funcionamento colegial.

Artigo 38.º

1 — 14 dos membros do secretariado nacional são eleitos, na primeira reunião do conselho nacional, de entre os seus membros, considerando-se eleita a lista candidata que obtiver maior número de votos.

2 — Os restantes 21 membros do secretariado nacional são indicados pelas direcções dos sindicatos filiados, de entre os membros do conselho nacional, respeitando as seguintes fases sequenciais:

- a) A cada sindicato filiado é atribuído um elemento;
- b) A distribuição dos restantes elementos faz-se de acordo com a representatividade de cada sindicato filiado e é calculada aplicando-se o método de proporcionalidade directa tendo em conta os seguintes critérios: o valor relativo do número de sindicalizados declarados nos termos do n.º 5 do artigo 29.º e da quotização de cada sindicato para o orçamento da FENPROF, considerados em partes iguais.

3 — Podem ser proponentes de listas para a eleição dos membros do secretariado nacional a que refere o n.º 1 deste artigo:

- a) As direcções dos sindicatos filiados, num mínimo de duas;
- b) Um terço dos membros do conselho nacional.

4 — As listas candidatas à eleição dos membros do secretariado nacional prevista no n.º 1 deste artigo incluem obrigatoriamente a totalidade dos membros a eleger, com a indicação expressa do candidato que exercerá as funções de secretário-geral.

Artigo 39.º

1 — O secretariado nacional deve incluir professores com diferentes experiências profissionais, pertencentes a diferentes graus e sectores de ensino e a diferentes regiões ou zonas representadas pelos sindicatos filiados.

2 — O mandato dos membros do secretariado nacional é, em regra, de três anos.

3 — O mandato dos membros do secretariado nacional por indicação das direcções dos sindicatos filiados, nos termos do n.º 2 do artigo 38.º, é confirmado ou substituído, sempre que uma nova direcção é eleita nos sindicatos filiados, num prazo máximo de 45 dias a contar da respectiva tomada de posse.

4 — Sempre que um membro do secretariado nacional, eleito nos termos do n.º 1 do artigo 38.º, cesse funções ou seja destituído, nos termos da alínea o) do n.º 1 do artigo 35.º, o conselho nacional, na sua primeira reunião após a verificação dessa situação, procederá à eleição intercalar de um novo membro, no respeito pelas regras previstas no n.º 3 do artigo 38.º

5 — A propositura dos novos membros deve, sempre que possível, ser suportada conjuntamente pelo secretariado nacional em funções e pela direcção dos sindicatos filiados em que se processam as substituições ou, no caso de ausência de acordo, nos termos do artigo 38.º, n.º 2.

6 — Os membros do secretariado nacional cessam o seu mandato numa das seguintes situações:

- a) Após perda de mandato do conselho nacional;
- b) A seu pedido e após comunicação ao presidente do conselho nacional;
- c) Por decisão do conselho nacional, nos termos da alínea o) do n.º 1 do artigo 35.º

7 — Sempre que, por qualquer situação, se verifique que os membros do secretariado nacional, em exercício de funções, são em número inferior a 60 % do seu total, o conselho nacional, no prazo máximo de 30 dias, notificará os sindicatos filiados para procederem a nova indicação dos membros previstos no n.º 2 do artigo 38.º e promoverá, se for esse o caso, a eleição dos membros previstos no n.º 1 do mesmo artigo 38.º, no respeito pelas regras previstas no n.º 3 do artigo 38.º

8 — No caso de o secretário-geral cessar funções, o conselho nacional reunirá extraordinariamente nos 30 dias úteis posteriores à verificação daquela situação para proceder à eleição da totalidade dos membros do secretariado nacional previstos no n.º 1 do artigo 38.º

Artigo 40.º

1 — O secretariado nacional reúne segundo regulamento de funcionamento próprio, que deve elaborar e submeter a ratificação pelo conselho nacional.

2 — Podem participar nas reuniões do secretariado nacional sem direito a voto membros do conselho nacional e das direcções dos sindicatos filiados, conforme os assuntos em estudo.

3 — O secretariado nacional só poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas d), g), h), i), j) e l) do artigo 41.º, desde que esteja presente a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 41.º

1 — Compete ao secretariado nacional:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade da Federação, de acordo com os estatutos e as deliberações definidas pelo congresso e pelo conselho nacional;
- b) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho nacional;
- c) Representar a Federação em juízo e fora dele;
- d) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho nacional o plano e o orçamento, bem como o relatório e contas de cada ano;
- e) Aprovar os regulamentos internos indispensáveis ao bom funcionamento dos serviços da Federação;
- f) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal da Federação;
- g) Preparar os pareceres que fundamentam a decisão do conselho nacional sobre a aceitação ou recusa de novas associações sindicais na Federação;
- h) Solicitar ao conselho de jurisdição a instauração de processos disciplinares e ao conselho nacional a aplicação das sanções previstas no artigo 21.º;

- i) Requerer ao presidente do conselho nacional a convocação do respectivo conselho;
- j) Convocar o congresso, trabalhar na sua preparação e presidir, conjuntamente com outros órgãos, aos seus trabalhos;
- l) Decidir sobre o recurso à greve ou a outras formas de acção no plano nacional;
- m) Promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua actividade, bem como a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessários para o desenvolvimento e reforço do movimento sindical docente nacional;
- n) Representar a Federação no âmbito de todas as suas competências definidas no artigo 8.º dos presentes estatutos.

2 — Compete ao secretário-geral:

- a) Coordenar toda a actividade do secretariado nacional;
- b) Representar o secretariado nacional;
- c) Substituir o presidente do conselho nacional se o impedimento do exercício de funções por parte deste for temporário.

Do conselho de jurisdição

Artigo 42.º

1 — O conselho de jurisdição é o órgão de fiscalização, de controlo e regulador de conflitos da Federação.

2 — O conselho de jurisdição é constituído por sete membros, eleitos em congresso ou, nos termos dos n.ºs 7 e 8 do artigo 43.º, por lista e segundo o método proporcional de Hondt.

3 — As listas candidatas deverão indicar, em primeiro lugar, o respectivo presidente.

4 — As listas candidatas ao conselho de jurisdição são constituídas no máximo por 14 delegados ao congresso.

Artigo 43.º

1 — O conselho de jurisdição reúne a convocatória do seu presidente.

2 — O conselho de jurisdição reúne ordinariamente para elaborar pareceres sobre o plano de actividades, o orçamento, o relatório e contas da Federação ou sobre regulamentos a aprovar pelo conselho nacional, sob proposta do secretariado nacional.

3 — O conselho de jurisdição reúne extraordinariamente sempre que solicitado por:

- a) Conselho nacional;
- b) Secretariado nacional;
- c) Direcções dos sindicatos filiados, no mínimo de duas;
- d) 15 % dos membros do conselho nacional;
- e) Um mínimo de 500 associados conforme o artigo 7.º dos estatutos;
- f) Quatro dos seus membros;
- g) Iniciativa do seu presidente.

4 — O conselho de jurisdição, cujas deliberações serão tomadas por maioria simples dos votos, não poderá deliberar sem que estejam presentes, pelo menos, dois terços dos seus membros.

5 — As deliberações e pareceres do conselho de jurisdição serão publicados no órgão informativo nacional da FENPROF.

6 — Os membros do conselho de jurisdição perdem o respectivo mandato desde que:

- a) Faltem a duas reuniões do conselho de jurisdição, sem apresentar a respectiva justificação ao presidente nos 15 dias posteriores à data da reunião a que respeitam;
- b) Faltem, mesmo que com justificação, a mais de três reuniões do conselho de jurisdição;
- c) Deixem de ser sócios de qualquer dos sindicatos filiados.

7 — Sempre que, por qualquer motivo, se verifique a inexistência de pelo menos cinco membros do conselho de jurisdição em exercício de funções, o conselho nacional procederá à eleição de novo conselho de jurisdição, que exercerá funções até à realização do congresso da Federação.

8 — A eleição prevista no número anterior faz-se mediante a apresentação de listas, subscritas por um mínimo de 20 membros do conselho nacional e constituídas no máximo por 14 associados dos sindicatos membros da Federação, que não sejam membros do conselho nacional.

§ único. Não se consideram faltas às reuniões do conselho de jurisdição as ausências por representação da FENPROF ou dos seus sindicatos membros.

Artigo 44.º

1 — Compete ao conselho de jurisdição:

- a) Fiscalizar e garantir o cumprimento dos estatutos e regulamentos;
- b) Dar parecer sobre as propostas de regulamentos apresentadas pelo secretariado nacional, a aprovar pelo conselho nacional;
- c) Garantir o cumprimento do disposto no artigo 7.º dos estatutos, nomeadamente na elaboração do respectivo regulamento;
- d) Dar parecer sobre os planos de actividades e orçamento e sobre os relatórios e contas apresentados pelo secretariado nacional;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas ao conselho nacional e para o conselho de jurisdição;
- f) Instruir e dar parecer sobre os processos disciplinares, nos termos do artigo 22.º dos presentes estatutos;
- g) Solicitar a convocação do conselho nacional;
- h) Fiscalizar o número de sindicalizados indicados por cada sindicato membro da Federação;
- i) Analisar os pedidos de impugnação de qualquer reunião do conselho nacional e, considerando-os justificados, requerer a convocação de nova reunião;
- j) Apresentar ao conselho nacional e ao secretariado nacional as sugestões e propostas que entenda de interesse para a Federação;
- k) Elaborar parecer sobre os casos omissos nos estatutos, quando solicitado;

- l) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos, ou por deliberação dos órgãos da Federação.

2 — Para o exercício das suas competências os elementos a submeter a parecer do conselho de jurisdição deverão ser entregues com a antecedência de 15 dias.

3 — Os membros do conselho de jurisdição podem assistir às reuniões do conselho nacional.

Artigo 45.º

1 — O exercício de funções como membro do conselho de jurisdição é incompatível com o de membro do conselho nacional.

2 — No caso de qualquer membro do conselho de jurisdição ser indicado pela sua direcção para o conselho nacional, perde automaticamente o seu mandato.

CAPÍTULO VI

Da fusão, integração e dissolução

Artigo 46.º

1 — É ao congresso que compete decidir sobre a fusão, integração e dissolução da Federação, desde que convocado expressamente para o efeito.

2 — A decisão referida no número anterior só pode ser tomada por maioria qualificada de três quartos dos votos dos delegados ao congresso.

3 — Nesta situação será ainda o congresso a decidir sobre a liquidação e o destino do património da Federação que reverterá para as associações sindicais nela filiadas.

CAPÍTULO VII

Revisão, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

Artigo 47.º

A revisão dos presentes estatutos será feita pelo congresso e desde que conste da sua convocatória, pela forma indicada no n.º 1 do artigo 28.º e por força da disposição expressa na alínea j) do artigo 26.º

Artigo 48.º

A resolução de casos omissos nos presentes estatutos é da competência do conselho nacional.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

Artigo 49.º

As alterações aos estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Registados em 6 de Junho de 2007, 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 79, a fl. 105 do livro n.º 2.

SITIC — Sind. Independente dos Trabalhadores da Ind. e Comunicações — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 22 de Maio de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 30 de Abril de 1998, e às alterações parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 36, 12, 41 e 44, de 29 de Setembro de 1999, 29 de Março e 8 de Novembro de 2001 e 29 de Novembro de 2006, respectivamente.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e natureza

1 — É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações, que abreviadamente se designará por SITIC.

2 — O SITIC é uma associação sindical que integra os trabalhadores por conta de outrem, nele livremente inscritos, que exerçam as suas funções profissionais, nomeadamente, na indústria, nos correios, na actividade bancária, nas informações, nas telecomunicações, nas rádios nacionais, regionais e locais, nas televisões e afins, bem como no áudio-visual e afins.

Artigo 2.º

Âmbito

O âmbito do SITIC compreende o território nacional definido na Constituição da República Portuguesa.

Artigo 3.º

Sede

O SITIC tem a sua sede em Lisboa.

CAPÍTULO II

Princípios, objectivos e meios

Artigo 4.º

Princípios

1 — O SITIC é independente do Estado, dos partidos políticos, das associações religiosas e do patronato.

2 — O SITIC partilha como princípios fundamentais da sua acção:

- a) A democracia política como meio de alcançar a democracia económica, social e cultural;
- b) A institucionalização de um Estado de direito;
- c) A salvaguarda dos direitos fundamentais, consignados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, como garantes da exclusão de toda e qualquer forma de discriminação social e da igualdade de oportunidades;
- d) A prática do sindicalismo democrático, em conformidade com os princípios da liberdade sin-

dical definidos pela Organização Internacional do Trabalho, legítimos direitos dos trabalhadores e, por outro, de reforçar a unidade interna na acção com os seus representados e com outras estruturas sindicais;

- e) A realização dos ideais da liberdade, igualdade e solidariedade.

3 — O SITIC adopta ainda como princípios específicos da sua acção:

- a) O direito à greve;
- b) O direito à livre negociação de convenções colectivas de trabalho;
- c) O direito à segurança de emprego permanente, em condições de higiene e segurança, de harmonia com a personalidade e as aptidões de cada trabalhador;
- d) O direito à formação e orientação profissional;
- e) O direito dos trabalhadores e das suas organizações em participar na definição, no planeamento e no controlo da política económica e social do País, bem como a elaboração da legislação do trabalho;
- f) O direito à protecção na doença, no desemprego e na velhice, por intermédio de um sistema nacional e integrado de segurança social, bem como por instituições especializadas que dêem as necessárias garantias de segurança;
- g) O direito a uma política social e de protecção aos jovens trabalhadores, aos deficientes e aos trabalhadores-estudantes;
- h) O direito a uma absoluta igualdade de tratamento para todos os trabalhadores, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia ou religião.

Artigo 5.º

Objectivos

1 — O SITIC tem como objectivo geral a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual estejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, em solidariedade e cooperação com outras organizações democráticas de trabalhadores nacionais e internacionais.

2 — O SITIC tem como objectivos principais:

- a) Lutar pela satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;
- b) Propor, negociar e outorgar livremente convenções colectivas de trabalho;
- c) Promover a formação sindical dos seus associados, assim como a sua formação e orientação profissional;
- d) Prestar assistência jurídico-sindical aos seus associados;
- e) Promover actividades que favoreçam os tempos livres dos trabalhadores, designadamente as desportivas, e a consciencialização dos seus problemas, desenvolver, apoiar e incentivar acções desportivas e culturais para o seu preenchimento;
- f) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou internacionais, nos precisos termos destes estatutos;

- g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, por sua iniciativa ou a consulta de outras organizações sindicais, organismos oficiais ou empresas;
- h) Fiscalizar o cumprimento das leis do trabalho em geral e dos instrumentos da regulamentação colectiva da trabalho em particular;
- i) Participar activamente no movimento cooperativista, de forma a proporcionar benefícios aos associados e como meio privilegiado de promover a solidariedade e a livre cooperação para a obtenção da democracia económica;
- j) Constituir, co-gerir ou administrar instituições de carácter social, individualmente ou em colaboração com organizações especializadas para o efeito;
- k) Participar em todas as associações sindicais em que esteja filiado e pôr em prática as suas deliberações, salvo quando contrárias aos princípios definidos por estes estatutos;
- l) Exercer as demais funções que por estes estatutos ou por lei lhe forem cometidas.

Artigo 6.º

Meios

Para prossecução dos objectivos definidos no artigo precedente, o SITIC deve:

- a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objectivos definidos nestes estatutos;
- b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;
- c) Promover análises críticas e debates colectivos das questões que se apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possível;
- d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos trabalhadores que nele se possam inscrever;
- e) Fomentar e desenvolver a actividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos;
- f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua actividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;
- g) Salvaguardar que os seus associados tenham do mundo do trabalho em geral e do mundo sindical em particular uma visão tão ampla quanto possível;
- h) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;
- i) Promover, apoiar e cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;
- j) Fomentar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos trabalhadores seus associados;
- k) Fomentar a participação no controlo dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;

- l) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica;
- m) Garantir o direito de tendência;
- n) Decretar a greve e pôr-lhe termo.

CAPÍTULO III

Dos sócios — Inscrição, readmissão, direitos, deveres e quota

Artigo 7.º

Inscrição

1 — A qualidade de sócio adquire-se:

- a) Por inscrição, através do preenchimento da proposta tipo apresentada à direcção, assinada pelo próprio, acompanhada de duas fotografias tipo passe;
- b) A proposta de candidatura poderá ser entregue pelo candidato na sede ou delegação que eventualmente exista na área onde labore ou resida.

2 — A inscrição pode ser recusada aos candidatos que, por motivos devidamente comprovados, não ofereçam garantia de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos.

3 — Da eventual recusa de inscrição cabe recurso para a assembleia geral.

4 — O recurso, devidamente fundamentado, poderá ser apresentado pelo candidato no prazo de 15 dias após o conhecimento da decisão.

5 — A decisão da assembleia geral será tomada na primeira reunião que se realize após a apresentação do recurso.

6 — O recurso tem efeito suspensivo, não podendo, porém, o candidato, enquanto a decisão estiver pendente, eleger ou ser eleito.

Artigo 8.º

Readmissão de sócios

1 — Os associados podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão.

2 — No caso de expulsão anterior, o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral.

Artigo 9.º

Situação de desemprego

Mantêm a qualidade de sócios, com os inerentes direitos, regalias e obrigações, excepto quanto ao pagamento das quotas, aqueles trabalhadores que fiquem no desemprego, desde que o declarem, por escrito, ao SITIC.

Artigo 10.º

Direitos

São considerados sócios todos os candidatos que, após o decurso do prazo de três meses, contados desde a

apresentação da candidatura, não hajam sido notificados de qualquer impedimento e daí terem os seguintes direitos:

- a) Eleger, ser eleitos e destituir os órgãos do SITIC, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida do SITIC, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo SITIC em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo SITIC ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte, por organizações em que o SITIC esteja filiado ou beneficiar das vantagens de protocolos pelo SITIC assinados, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo SITIC;
- g) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do SITIC, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democráticas tomadas;
- i) Reclamar perante a direcção e demais órgãos dos actos que considere lesivos dos seus direitos;
- j) Ser esclarecido das dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas e parecer do conselho fiscal;
- k) Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos e o cartão de identificação de associado;
- l) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 11.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o exercício do direito de tendência, nos termos do número seguinte.

2 — O SITIC reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical, da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes.

a) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

b) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado.

c) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes do SITIC subordinam-se às normas regulamentadas, definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 12.º

Deveres

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas assembleias, reuniões e demais actividades sindicais e bem assim nas assembleias ou plenários de empresa de sector de actividade económica;
- c) Divulgar e defender os objectivos do SITIC e pugnar pela sua dignificação;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e os objectivos do SITIC, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical;
- f) Diligenciar por exercer sempre e em qualquer circunstância o seu direito de opinião;
- g) Exercer com diligência e zelo os cargos para que for eleito;
- h) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos competentes de acordo com os estatutos e sem quebra da sua liberdade sindical e direito de opinião;
- i) Pagar pontualmente a sua quota;
- j) Agir solidariamente na defesa dos interesses da classe trabalhadora;
- k) Comunicar ao SITIC, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência ou de local de trabalho;
- l) Zelar pelo cumprimento escrupuloso do instrumento de regulamentação colectiva que lhes seja aplicável;
- m) Devolver o cartão de identificação de associado quando haja perdido a qualidade de sócio.

Artigo 13.º

Isenção do pagamento de quota

Estão isentos do pagamento de quota os associados referidos no artigo 9.º e ainda os que, por motivo de doença ou outro impedimento involuntário prolongado, deixem de receber as respectivas retribuições, contanto que tal facto tenha sido comunicado ao SITIC.

Artigo 14.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio todos os que:

- a) Se retirem voluntariamente do SITIC, mediante comunicação por escrito à direcção;
- b) Deixem de pagar quotas durante o período de seis meses e, depois de avisados para pagarem as quotas em atraso, o não fizerem no prazo de 30 dias após a recepção do aviso;
- c) Hajam sido punidos com pena de expulsão.

Artigo 15.º

Valor da quotização

1 — A quotização mensal é 0,5 % sobre o vencimento acrescido das diuturnidades, 14 vezes ao ano.

2 — A assembleia geral poderá fixar uma percentagem, base de incidência ou valor mínimo, diferentes do previsto no número anterior, para a quotização mensal a ser paga pelos associados reformados.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 16.º

Sanções

Aos sócios que, por força do disposto nos artigos 17.º e 18.º, sejam instaurados processos disciplinares poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- 1) Repreensão por escrito;
- 2) Repreensão registada;
- 3) Suspensão até 30 dias;
- 4) Suspensão igual ou superior a 31 dias e até 180 dias;
- 5) Expulsão.

Artigo 17.º

Aplicação das sanções

As sanções disciplinares graduam-se em função da maior ou menor gravidade da infracção e culpabilidade do associado que:

- a) Não cumpra, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 12.º;
- b) Não acate as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratique actos lesivos dos interesses e direitos do SITIC ou dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Garantias de defesa em processo disciplinar

1 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar, que seguirá os termos do processo disciplinar previsto na legislação do trabalho, com as necessárias adaptações.

2 — As sanções disciplinares previstas no artigo 16.º são da exclusiva competência da direcção, com recurso para a assembleia geral, que delibera em última instância.

3 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, a interpor junto da respectiva mesa.

4 — O recurso deve ser interposto por quem tenha a legitimidade para o fazer, por carta registada e com aviso de recepção, devidamente fundamentado.

5 — O recurso tem efeito suspensivo e será apreciado, obrigatoriamente, como em última instância na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia eleitoral.

6 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão

e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger e ser eleito.

Artigo 19.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar será exercido pela direcção sob proposta de uma comissão de inquérito, constituída por três elementos, em que um é o instrutor, outro o secretário e o terceiro um vogal, eleita pela direcção.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do Sindicato

SECÇÃO A

Disposições gerais

Artigo 20.º

Órgãos do Sindicato

1 — Os órgãos do SITIC são a assembleia geral, a comissão executiva e os corpos gerentes.

2 — Os corpos gerentes do SITIC são a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 21.º

Eleição dos corpos gerentes

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do SITIC no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos em anexo.

Artigo 22.º

Duração do mandato dos corpos gerentes

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

Artigo 23.º

Destituição dos órgãos do SITIC

1 — Os membros dos corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral desde que esta haja sido convocada expressamente para este efeito com a antecedência de 30 dias e desde que expressa por voto secreto por, pelo menos, dois terços do número total de associados.

2 — A destituição de um dos órgãos implica a destituição de todos os membros desse órgão.

3 — A assembleia geral que destituir os membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão, que assumirá, provisoriamente, a gestão do SITIC e dos seus assuntos correntes, preparando de forma isenta e imparcial as eleições previstas nos números seguintes.

4 — A comissão provisória será composta por cinco membros, que deverão ser indicados no requerimento de convocação da assembleia geral que tiver como objectivo a destituição do órgão ou órgãos do SITIC.

5 — Nos casos previstos no n.º 3 realizar-se-ão eleições extraordinárias para os corpos gerentes do SITIC no prazo máximo de 60 dias.

6 — A comissão provisória termina o seu mandato na data em que tomarem posse os novos corpos gerentes.

SECÇÃO B

Assembleia geral

Artigo 24.º

Assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SITIC e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que reúne descentralizadamente nos termos do artigo 6.º do anexo I.

Artigo 25.º

Competências da assembleia geral

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros dos corpos gerentes;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros de qualquer corpo gerente;
- c) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do SITIC ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir;
- e) Apreçar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da direcção;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- g) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos e ao mesmo juntos em anexo;
- h) Deliberar sobre a dissolução do SITIC e a forma de liquidação do seu património;
- i) Deliberar sobre a integração e fusão do SITIC.

Artigo 26.º

Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

- a) Para discutir e votar, anualmente, o relatório da actividade e contas, bem como o orçamento anual apresentados pela direcção, com o parecer do conselho fiscal;
- b) Para exercer, de quatro em quatro anos, as atribuições previstas na alínea a) do artigo 25.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um terço dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao

presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento.

Artigo 27.º

Deliberações

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral, que é logo agendada.

SECÇÃO C

Mesa da assembleia geral

Artigo 28.º

Constituição da mesa

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, dois secretários e um suplente.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um ou dois secretários, a eleger de entre si.

Artigo 29.º

Competência da mesa

Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas no regulamento de funcionamento da assembleia geral, no regulamento eleitoral e no demais previsto nos estatutos e regulamentos.

SECÇÃO D

Direcção

Artigo 30.º

Constituição da direcção

1 — A direcção é o órgão responsável pela gestão do SITIC e é constituída por um mínimo de 45 e um máximo de 75 membros efectivos com um mínimo de 3 e um máximo de 15 membros suplentes.

2 — O presidente será o primeiro da lista, o vice-presidente será o segundo da lista e o tesoureiro será o terceiro da lista eleita para este órgão.

Artigo 31.º

Atribuições da direcção

São atribuições da direcção, em especial:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade do SITIC, de acordo com os estatutos e a orientação definida em assembleia geral;
- b) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade;

- c) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- e) Elaborar e apresentar à assembleia geral o relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- f) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do SITIC de acordo com as normas legais e regulamentos internos;
- g) Submeter à apreciação e aprovação da assembleia geral os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;
- h) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SITIC;
- i) Manter sempre informados os sócios da sua actividade e da vida do SITIC em geral;
- j) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e ouvir as comissões profissionais e ou comissões inter-profissionais e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os trabalhadores por elas abrangidos;
- k) Eleger comissões de inquérito conforme as circunstâncias e necessidades, de acordo com o regulamento interno;
- l) Remeter à comissão de inquérito todos os casos passíveis de sanções disciplinares;
- m) Deliberar acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas e outras, ou de adesão às já existentes;
- n) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições, sempre que o julgue necessário;
- o) Regulamentar o número de atribuições de delegados sindicais nas empresas ou zonas que julgue conveniente, em conformidade com a lei;
- p) Decidir sobre a criação das comissões assessoras que considere necessárias;
- q) Representar o SITIC em juízo e fora dele;
- r) Elaborar as actas das suas reuniões;
- s) Aceitar ou recusar a integração no SITIC de quaisquer sindicatos que representem trabalhadores cujo âmbito profissional esteja de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º dos presentes estatutos;
- t) Eleger, na primeira reunião que haja lugar após a eleição, de entre os seus membros, uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta e, bem assim, definir-lhes as funções;
- u) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que se julgue conveniente.

Artigo 32.º

Reuniões da direcção e competência do presidente da direcção

1 — A direcção reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

3 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito do SITIC.

4 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

- a) Coordenar o funcionamento da direcção;
- b) Representar a direcção ou fazer-se representar por outro membro da mesma;
- c) Despachar os assuntos correntes ou diligência a submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direcção;
- d) Usar, quando necessário, voto de qualidade.

5 — Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 33.º

Forma de obrigar o SITIC

1 — As actas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes, quando delas tomarem conhecimento, podendo na reunião seguinte apresentar declaração de voto sobre as decisões com as quais não estejam de acordo.

2 — Para que o SITIC fique obrigado são necessárias as assinaturas de três membros da direcção, devendo uma das assinaturas ser a do presidente, ou a do vice-presidente ou a do tesoureiro.

3 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO E

Comissão executiva

Artigo 34.º

Composição

A comissão executiva é constituída por membros eleitos pela direcção, de entre si, e é presidida pelo presidente da direcção.

Artigo 35.º

Competências

Compete à comissão executiva, de acordo com as deliberações da direcção, assegurar, com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direcção e o acompanhamento da sua execução;
- b) A coordenação da acção sindical nas diversas regiões, locais de trabalho e empresas onde tenha associados;
- c) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do SITIC, designadamente nos domínios patrimoniais, administrativos, financeiros e pessoal;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à direcção as contas do exercício anterior bem como o seu relatório justificativo e o orçamento para o ano seguinte;

- e) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direcção.

Artigo 36.º

Reuniões

1 — A comissão executiva reúne sempre que necessário e, em princípio, semanalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria dos votos dos membros presentes.

2 — A comissão executiva só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO F

Conselho fiscal

Artigo 37.º

Composição

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo o presidente, o vice-presidente e o vogal, respectivamente, o primeiro, o segundo e o terceiro da lista eleita para este órgão.

Artigo 38.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SITIC;
- Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pela direcção;
- Informar a mesa da assembleia geral sobre a situação económico-financeira do SITIC, sempre que isso lhe seja requerido;
- Assistir às reuniões da direcção, quando julgue necessário, sem direito a voto;
- Verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria do SITIC;
- Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o SITIC e que estejam no seu âmbito;
- Elaborar as actas das suas reuniões.

CAPÍTULO VI

Delegados sindicais

Artigo 39.º

Definição

Os delegados sindicais são sócios do SITIC que, em colaboração com a direcção e sob a direcção desta, actuam como elementos de dinamização da actividade sindical.

Artigo 40.º

Eleição de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são eleitos pelos trabalhadores do local onde exercerão a sua actividade de entre uma lista proposta pela direcção.

2 — A direcção ouvirá e terá em conta a opinião dos sócios eleitores na composição da lista referida no número anterior.

Artigo 41.º

Requisitos

Só poderão ser delegados sindicais os trabalhadores sócios do SITIC que reúnam as seguintes condições:

- Estejam no pleno gozo do exercício dos seus direitos sindicais;
- Não façam parte como membros efectivos de qualquer corpo gerente.

Artigo 42.º

Processo eleitoral

A eleição de delegados sindicais realizar-se-á nos termos do estabelecido no regulamento anexo.

Artigo 43.º

Necessidade de delegados sindicais

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do SITIC determiná-lo, de acordo com as necessidades da actividade sindical.

Artigo 44.º

Mandato dos delegados sindicais

Os delegados sindicais, além de poderem ser exonerados a seu pedido, só o podem ser pela direcção do SITIC, a todo o tempo, desde que a direcção verifique perda de confiança na manutenção dos cargos, mas sempre ouvindo os trabalhadores que os elegeram.

Artigo 45.º

Atribuições

São atribuições dos delegados:

- Representar o SITIC, dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o SITIC;
- Informar os sócios da actividade sindical, assegurando que as informações e comunicados cheguem a todos os trabalhadores;
- Comunicar ao SITIC todas as irregularidades praticadas pela empregadora que afectem ou possam vir a afectar qualquer associado e zelar pela rigorosa aplicação das disposições contratuais;
- Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão dos AE;
- Estimular a participação activa dos sócios na vida sindical;
- Incentivar os trabalhadores não filiados no SITIC a procederem à sua inscrição;
- Assegurar a sua substituição nos períodos de ausência;
- Consultar os trabalhadores que representam sobre os assuntos sindicais;
- Dar parecer à direcção sobre os assuntos acerca dos quais sejam consultados.

CAPÍTULO VII

Regulamentos

Artigo 46.º

Dos regulamentos do SITIC

1 — Serão objecto de regulamento:

- a) O funcionamento da assembleia geral;
- b) O processo eleitoral;
- c) A actividade dos delegados sindicais.

2 — Os regulamentos referidos no n.º 1 serão aprovados conjuntamente com os presentes estatutos, definindo cada um deles os termos em que podem ser revistos.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 47.º

Constituição de fundos, aplicação e controlo

1 — Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;
- d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;
- e) Outras receitas e serviços de bens próprios.

2 — Para além do pagamento das despesas normais do SITIC, será constituído um fundo de reserva, por inclusão nesta rubrica, de 10 % do saldo de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevisíveis e de que a direcção poderá dispor.

3 — O saldo de cada exercício, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, será aplicado:

- a) Num fundo de solidariedade para com os associados, comprovadamente em situações difíceis e ocasionais, num montante nunca inferior a 5 %, que será transferido para a instituição social própria, em cuja gestão haja representantes nomeados pelo SITIC;
- b) O remanescente, para qualquer outro fim dentro do âmbito estatutário definido pela assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Símbolo

Artigo 48.º

Símbolo

O SITIC adopta como elemento identificativo o seguinte símbolo: a sua designação abreviada de SITIC sobre um fundo esbatido representando o verso de um envelope modelo clássico, tomando, quando necessário, na frente da sua designação e do lado direito debaixo de barras assimétricas a palavra identificativa da empresa ou sua conotação, cuja actividade se insira no n.º 2 do artigo 1.º

CAPÍTULO X

Eleições

Artigo 49.º

Capacidade eleitoral

Os corpos gerentes, com excepção da comissão executiva, são eleitos por uma assembleia geral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, tenham as quotas em dia e sejam sócios do SITIC há mais de três meses.

Artigo 50.º

Prazos

1 — As eleições devem ser realizadas no prazo mínimo de 30 dias após a convocação e devem ter lugar até ao 30.º dia anterior à cessação do mandato dos corpos gerentes.

2 — Os corpos gerentes cessantes mantêm-se em funções até à tomada de posse dos novos corpos gerentes.

Artigo 51.º

Remissão

A convocação e a forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral, bem como o processo eleitoral, serão objecto de regulamento a aprovar juntamente com os presentes estatutos.

CAPÍTULO XI

Integração, fusão e dissolução

Artigo 52.º

Integração e fusão

1 — A integração ou fusão do SITIC com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão da assembleia geral.

2 — Poderão integrar-se no SITIC quaisquer sindicatos que representem trabalhadores cujo âmbito profissional esteja de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º dos presentes estatutos. O pedido de integração deverá ser dirigido ao presidente da direcção, acompanhado de:

- a) Acta donde conste a deliberação da integração;
- b) Estatutos do Sindicato;
- c) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- d) Relatório e contas do último ano civil;
- e) Último balancete;
- f) Número de trabalhadores sindicalizados;
- g) Outros elementos julgados de interesse para o processo.

3 — A aceitação ou recurso da integração é da competência da direcção, cuja decisão deverá ser ratificada pela assembleia geral na sua primeira reunião após deliberação.

Artigo 53.º

Extinção e dissolução

A extinção ou dissolução do SITIC só poderá ser decidida pela assembleia geral, desde que votada por mais de dois terços dos associados em gozo dos seus direitos sindicais.

CAPÍTULO XII

Revisão e revogação

Artigo 54.º

Revisão dos estatutos

1 — Os estatutos podem ser revistos em qualquer altura, em assembleia geral convocada para o efeito, de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

2 — A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser distribuída por todos os associados pelo meio que a direcção entender mais conveniente.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 55.º

Entrada em vigor

1 — Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação em assembleia geral, com excepção do previsto no número seguinte.

2 — As alterações introduzidas à constituição, existência dos órgãos e forma de eleição entram em vigor para e na primeira eleição a que houver lugar após a sua aprovação.

ANEXO I

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

Convocatória

A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de divulgação da convocatória pelo meio que se entender mais conveniente de molde a chegar ao conhecimento de todos os associados com a antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 2.º

Início das reuniões

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos associados, ou trinta minutos mais tarde com a presença de qualquer número de associados, salvo disposição em contrário dos presentes estatutos.

Artigo 3.º

Assembleias extraordinárias

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados ao abrigo do disposto no artigo 26.º, n.º 2, alínea c), dos estatutos do SITIC não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de associados requerentes, pelo que será feita uma única chamada, pela ordem por que constarem os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião não se efectuar por não se mostrar cumprido o disposto no número anterior, os associados requerentes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorrido um ano sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 4.º

Competências do presidente da mesa

Compete, em especial, ao presidente:

- Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos definidos nos estatutos do SITIC e no presente regulamento;
- Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos, em conformidade com a lei, os estatutos e o regulamento;
- Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral e da direcção;
- Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

Artigo 5.º

Competências dos secretários da mesa

Compete, em especial, aos secretários:

- Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- Elaborar o expediente referente à reunião de assembleia geral;
- Redigir as actas;
- Informar os associados ausentes das deliberações da assembleia geral;
- Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral, assim como substituí-lo nos seus impedimentos temporários ou definitivos.

Artigo 6.º

Assembleias descentralizadas

As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se em diversos locais, obrigatoriamente indicados na convocatória, mas sempre dentro da área de actividade do SITIC, e no mesmo dia ou em dias diferentes.

Artigo 7.º

Presidência das assembleias descentralizadas

Compete à mesa da assembleia geral e, só no caso de total impossibilidade, a associados por si mandatados presidir às reuniões da assembleia geral descentralizada.

Artigo 8.º

Publicidade da ordem de trabalhos

1 — Com a convocação da assembleia geral, será publicitada a ordem de trabalhos da mesma.

2 — O associado que pretender apresentar propostas de alteração à ordem de trabalhos ou propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las por escrito à mesa da assembleia geral até cinco dias antes da sua realização.

Artigo 9.º

Publicidade das propostas

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

Artigo 10.º

Voto por correspondência e procuração

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral, não é permitido o voto por correspondência nem por procuração.

Artigo 11.º

Alterações ao regulamento da assembleia geral

O presente regulamento só poderá ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito.

ANEXO II

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

Os corpos gerentes do SITIC, com excepção da comissão executiva, são eleitos por uma assembleia geral constituída por todos os associados que:

- a) Estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham as quotas em dia.

Artigo 2.º

Direcção do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 3.º

Convocatória

A convocação da assembleia geral eleitoral será feita por meio de anúncio convocatório distribuído por todos os associados pelo meio que a mesa entender mais conveniente, nomeadamente por correio electrónico e com a antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 4.º

Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do SITIC no prazo de até 15 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral e remetidos aos delegados sindicais, secções ou delegações, se qualquer houver, para consulta por parte dos associados.

2 — Da inscrição ou omissão irregular nos cadernos eleitorais poderá qualquer associado reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da reclamação.

Artigo 5.º

Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e do órgão do SITIC a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da identificação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de bilhete de identidade, empregadora e local de trabalho, não podendo nenhum associado candidatar-se a mais de uma lista.

3 — As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

4 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 15 dias após a data da convocação da assembleia geral eleitoral.

5 — O primeiro subscritor de cada lista candidata é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

Artigo 6.º

Aceitação das candidaturas

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nas quarenta e oito horas subseqüentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis a contar da data de entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas vinte e quatro horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega na mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do SITIC desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

Artigo 7.º

Comissão de fiscalização

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 6.º

Artigo 8.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 6.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colocada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede do SITIC, devendo a direcção estabelecer locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O SITIC comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do SITIC.

Artigo 9.º

Horário de funcionamento

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será decidido por deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 10.º

Mesas de voto

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral, a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

5 — Competir-lhe-á ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.

Artigo 11.º

Votação

1 — O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração.

2 — É permitido o voto por correspondência aos sócios que trabalhem em localidades onde não existam mesas de voto ou que comprovadamente estejam ausentes dos locais de trabalho no dia da votação, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado e sem qualquer referência;
- b) Este sobrescrito seja introduzido noutro, endereçado e remetido ao presidente da mesa da assembleia geral, de onde constem o número e a assinatura do sócio, que será entregue ao delegado sindical respectivo, competindo a este remetê-los, dentro de um outro e único envelope, por correio registado e com aviso de recepção, para o presidente da mesa da assembleia;
- c) Se não houver delegado sindical, o procedimento anterior será efectuado pelo associado.

3 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

4 — Os envelopes enviados nos termos das alíneas b) ou c) do n.º 2 serão abertos pela mesa de voto que se encontra na sede, após o encerramento do período da votação, sendo deles retirados os sobrescritos entregues pelos sócios, sobrescritos esses que, depois de descarregado o nome de cada sócio que votou por correspondência nos cadernos eleitorais, serão abertos, retirados os votos e colocados na urna onde se encontrem os demais.

Artigo 12.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto, editados pelo SITIC, sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rec-

tangular, com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior e de qualquer cor.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 6.º do presente regulamento, bem como o órgão a que respeitem, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados que apresentem justificação da necessidade do voto por correspondência, na sede do SITIC, até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral, e ainda no próprio acto eleitoral para todos os demais associados.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

Artigo 13.º

Processo de votação

1 — A identificação dos eleitores será feita por conhecimento pessoal dos membros da mesa ou através do cartão de associado do SITIC e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou outro documento legal de identificação com fotografia.

2 — Identificado o eleitor, este receberá das mãos do presidente da mesa de voto o respectivo boletim ou boletins.

3 — De seguida, o eleitor dirigir-se-á para o local destinado ao preenchimento do boletim de voto e sozinho marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota, dobrando, em seguida, o boletim em quatro.

4 — Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ou boletins ao presidente da mesa, que o(s) introduzirá na urna destinada para o efeito, enquanto os secretários descarregarão os nomes nos cadernos eleitorais.

5 — O boletim de voto não preenchido significa abstenção e se preenchido de modo diferente do disposto no n.º 3, ou inutilizado por qualquer outra forma, implica abstenção ou a nulidade do voto.

Artigo 14.º

Encerramento das urnas de voto

1 — Logo que a votação tenha terminado por limite de horário, e depois da introdução nas urnas dos votos por correspondência, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, que deverá ser devidamente assinada por todos os elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do SITIC.

3 — Caso se verifique igualdade entre as listas mais votadas, realizar-se-ão novas eleições no prazo de 15 dias, incidindo a votação entre as listas mais votadas.

Artigo 15.º

Recursos

1 — Pode ser interposto recurso do acto eleitoral com fundamento na existência de irregularidades no mesmo, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de dois dias, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do SITIC.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que, convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes à interposição do recurso, decidirá em definitivo.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de quarenta e oito horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2.

Artigo 16.º

Resultados definitivos

Não existindo reclamações do acto eleitoral ou, havendo, após o decurso dos prazos de interposição de recursos e deliberação dos órgãos competentes sobre os mesmos, os resultados apurados tornam-se definitivos.

Artigo 17.º

Posse dos membros eleitos

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos até ao prazo de 10 dias após o apuramento definitivo dos resultados, nos termos do artigo anterior.

Artigo 18.º

Resolução dos casos omissos

A resolução dos casos omissos e das dúvidas suscitadas quanto à interpretação do presente regulamento será da competência da mesa da assembleia geral.

Artigo 19.º

Alteração do regulamento eleitoral

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito.

ANEXO III

Delegados sindicais

Artigo 1.º

Escrutínio

O escrutínio é por voto directo e secreto dos associados de cada local de trabalho e em relação aos delegados sindicais do mesmo.

Artigo 2.º

Prazo

As eleições realizar-se-ão no prazo de 15 dias após a sua convocação.

Artigo 3.º

Oportunidade das eleições

Cabe à direcção do SITIC determinar os locais de trabalho em que se realizarão eleições para delegados sindicais.

Artigo 4.º

Candidaturas

1 — Constituir-se-ão candidaturas de voluntários por cada local de trabalho, que respeitarão o previsto no artigo anterior.

2 — As candidaturas serão propostas individualmente por escrito à direcção, que verificará as condições de elegibilidade do candidato, devendo constar o nome, o número de associado, o número de trabalhador, o nome da empregadora e o local de trabalho.

3 — As candidaturas deverão ser entregues entre o 15.º e o 10.º dia anterior à data da eleição.

4 — A direcção, depois de ouvidos os trabalhadores do local de trabalho onde deverá(ão) ser eleito(s) o(s) delegado(s) sindical(ais), elaborará uma lista com os candidatos definitivos ao cargo, que deverá ser divulgada por entre os trabalhadores que os vão eleger até cinco dias antes do acto eleitoral.

Artigo 5.º

Mesas de voto

1 — As mesas de voto serão constituídas por três associados, sendo pelo menos um deles designado pela direcção, em sua representação, que presidirá.

2 — As mesas de voto funcionarão durante um dia, em horário a indicar pela direcção no acto da convocatória.

3 — A mesa de voto terá as mesmas competências, com as necessárias adaptações, das previstas para as mesas de voto nas eleições para os corpos gerentes.

Artigo 6.º

Votação

É aplicável, com as necessárias adaptações, o artigo 11.º do regulamento eleitoral do anexo II.

Artigo 7.º

Disposições gerais

O processo de votação, bem como todas as fases subsequentes, decorrerão, com as necessárias adaptações, de acordo com o previsto no anexo II, «Regulamento eleitoral».

Registados em 6 de Junho de 2007 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 80/2007, a fl. 105 do livro n.º 2.

FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal — Cancelamento de registo.

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, por deliberação do VII congresso extraordinário, realizado em 18 de Maio de 2007, foi decidida a extinção da FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e a sua integração na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, para o qual transitou o respectivo património.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos da FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, efectuado em 26 de Julho de 1977.

FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Cancelamento de registo.

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, por deliberação do VII congresso extraordinário, realizado em 18 de Maio de 2007, foi decidida a extinção da FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e a sua integração na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, para a qual transitou o respectivo património.

Assim, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é cancelado o registo dos estatutos da FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, efectuado em 10 de Dezembro de 1998.

SPZN — Sind. dos Professores da Zona Norte — Rectificação

Por terem sido publicados com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2007, os estatutos da associação sindical em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 1545, onde se lê:

«Artigo 46.º

Competências

São competências da direcção:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

- g)
- h)
- i)
- j)
- l)
- m)
- n)
- o)
- p)
- q)
- r)
- s) Propor ao conselho geral a regulamentação do exercício do direito de tendência, de acordo com os princípios constantes no artigo 5.º do presente estatuto;
- t)
- u)»

deve ler-se:

«Artigo 46.º
Competências

São competências da direcção:

- a)
- b)

- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- l)
- m)
- n)
- o)
- p)
- q)
- r)
- s) Delegar no presidente, com poderes de subdelegação, e em estruturas descentralizadas e desconcentradas competências que lhe estão atribuídas;
- t) Aprovar, sob proposta do presidente, a lista de dirigentes que devem exercer funções a tempo inteiro ou parcial em cada ano lectivo.»

II — DIRECÇÃO

Sind. dos Trabalhadores da Ind. Vidreira — Eleição em 17 e 18 de Maio de 2007 para o triénio de 2007-2010.

Direcção

- António Joaquim da Silva Ferreira, da empresa Barbosa & Almeida, S. A., sócio n.º 5609, portador do bilhete de identidade n.º 8565415, do arquivo de identificação de Lisboa.
- António José Filipe Cordeiro, da empresa Vista Alegre Atlantis, S. A., sócio n.º 492, portador do bilhete de identidade n.º 9638281, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Evangelino Nabeiro Henriques Cardeira, da empresa Gallo Vidro, S. A., sócio n.º 3188, portador do bilhete de identidade n.º 6514062, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Guilherme Pereira Moiteiro, da empresa Barbosa & Almeida, S. A., sócio n.º 1813, portador do bilhete de identidade n.º 8222732, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Henrique Manuel Canteiro Santos, da empresa SOTANCRO, S. A., sócio n.º 1825, portador do bilhete de identidade n.º 6210781, do arquivo de identificação da Amadora.

- Joaquim Fernando Rocha da Silva, da empresa Rocha, L.^{da}, sócio n.º 997, portador do bilhete de identidade n.º 5840690, do arquivo de identificação de Lisboa.
- José António Moreira de Sousa, da empresa COVIPOR, sócio n.º 719, portador do bilhete de identidade n.º 8101743, do arquivo de identificação do Porto.
- José António Nunes Arsénio, da empresa Santos Barosa — Vidros, S. A., sócio n.º 2164, portador do bilhete de identidade n.º 5018116, do arquivo de identificação de Lisboa.
- José Carlos Dias, da empresa IOLA, L.^{da}, sócio n.º 4718, portador do bilhete de identidade n.º 5470098, do arquivo de identificação de Setúbal.
- Luís Gabriel Pereira Gomes, da empresa CRI-SAL — Cristalaria Automática, S. A., sócio n.º 5408, portador do bilhete de identidade n.º 7824399, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, do STIV, sócia n.º 2291, portadora do bilhete de identidade n.º 2647735, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Nuno Manuel Vieira Borges, da empresa VIDROMARQUES, L.^{da}, sócio n.º 5099, portador do bilhete de identidade n.º 11049131, do arquivo de identificação do Porto.
- Paulo César Ruivaco Sousa Pêcego, da empresa Santos Barosa — Vidros, S. A., sócio n.º 259, portador do

bilhete de identidade n.º 10359647, do arquivo de identificação de Lisboa.

Pedro Manuel Pereira Milheiro, da empresa Saint Gobain Sekurit Portugal, S. A., sócio n.º 1789, portador do bilhete de identidade n.º 8941764, do arquivo de identificação de Lisboa.

Pedro Miguel Pablo Tavares da Silva Jesus Vicente, da empresa COVILIS, L.ª, sócio n.º 1752, portador do bilhete de identidade n.º 9020370, do arquivo de identificação de Lisboa.

Rosa Maria Pereira Machado Duarte, da empresa LEICA, S. A., sócia n.º 2547, portadora do bilhete de identidade n.º 9065197, do arquivo de identificação de Braga.

Rui Paulo da Cunha Braga, da empresa Saint Gobain Glass Portugal, S. A., sócio n.º 6070, portador do

bilhete de identidade n.º 10767514, do arquivo de identificação de Lisboa.

Sérgio Paulo Marques, da empresa BA Vidro, S. A., sócio n.º 5296, portador do bilhete de identidade n.º 9203261, do arquivo de identificação de Lisboa.

Virgílio de Jesus Silva, da empresa CRISAL — Cristalaria Automática, S. A., sócio n.º 4608, portador do bilhete de identidade n.º 4245272, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vítor Luís da Silva Otão, da empresa Saint Gobain Mondego, S. A., sócio n.º 1796, portador do bilhete de identidade n.º 2510807, do arquivo de identificação de Coimbra.

Vítor Manuel da Silva Correia, da empresa SOTAN-CRO, S. A., sócio n.º 1412, portador do bilhete de identidade n.º 8499065, do arquivo de identificação de Lisboa.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão — ANIPB — Alteração

Aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 5 de Junho de 2007.

Artigo 16.º

Reuniões

1 —

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunir-se-á por convocatória do seu presidente, quando este o julgue necessário, sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julguem necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, 10% ou 200 dos sócios.

Registados em 8 de Junho de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 66/2007, a fl. 73 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da MAXBELA — Soluções em Madeira e Alumínio, S. A. — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 2007, encontram-se publicados os estatutos da Comissão de Trabalhadores em epígrafe, os quais enfermam de inexactidões, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 566 da citada publicação, rectifica-se que onde se lê:

«Artigo 44.º

1 — A comissão eleitoral é constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e um delegado de cada candidatura.

2 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, constituída por três trabalhadores eleitos em plenário, podendo ainda ser integrada por um delegado de cada uma das listas concorrentes, indicados na apresentação de candidatura.

3 — A comissão eleitoral cessará funções após concluído o processo eleitoral.

4 — Compete à comissão eleitoral:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
- j) Empossar os membros eleitos.

5 — Funcionamento da comissão eleitoral:

- a) A comissão elege o respectivo presidente;
- b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;

- c) As reuniões podem ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta, tendo o presidente direito a usar o voto de qualidade em caso de empate.»

deve ler-se:

«Artigo 44.º

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, constituída por três trabalhadores eleitos em plenário, podendo ainda ser integrada por um delegado de cada uma das listas concorrentes, indicados na apresentação de candidatura.

2 — A comissão eleitoral cessará funções após concluído o processo eleitoral.

3 — Compete à comissão eleitoral:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
- j) Empossar os membros eleitos.

4 — Funcionamento da comissão eleitoral:

- a) A comissão elege o respectivo presidente;
- b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;
- c) As reuniões podem ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta, tendo o presidente direito a usar o voto de qualidade em caso de empate.»

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal do Porto — Substituição

Na Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal do Porto, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2006, para o mandato de dois anos, eleita em 31 de Maio de 2006, foram efectuadas as seguintes substituições:

Jacinta Teixeira Tomé, bilhete de identidade n.º 6265065, de 3 de Agosto de 2001, Porto;

Paulo José Ferreira da Silva Azevedo, bilhete de identidade n.º 7747519, de 14 de Dezembro de 2005, Porto;

Natércia da Conceição da Silva Barreto Ramos, bilhete de identidade n.º 3857532, de 23 de Outubro de 2006, Porto;

José Fernando Oliveira Gomes, bilhete de identidade n.º 7718556, de 29 de Setembro de 2004, Lisboa.

Passam a integrar a Comissão de Trabalhadores em substituição de Fernando Aurélio Pereira, José Pedro Moreira, Jerónimo Escaleira e Ana Maria Vicente.

REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Univeg Portugal — Importação, Exportação, Transformação e Distribuição de Produtos Alimentares, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Univeg Portugal — Importação, Exportação, Transformação e Distribuição de Produtos Alimentares, S. 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 4 de Junho de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, os colaboradores abaixo assinados vêm pela presente comunicar a VV. Ex.^{as} que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) na empresa Univeg Portugal — Importação, Exportação, Transformação e Distribuição de Produtos Alimentares, S. A., número de identificação de pessoa colectiva 504193040, com sede na Zona Industrial de Riachos, Estrada do Relvas, 2350-375 Riachos, no próximo dia 24 de Agosto de 2007.»

Seguem-se as assinaturas de 25 trabalhadores.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CMG — Cerâmicas, L.^{da} — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 16 de Maio de 2007, para o mandato de três anos, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, e rectificada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 4 de Maio de 2007.

Efectivos:

Márcia Isabel Dias dos Santos, bilhete de identidade n.º 11608041, de 15 de Março de 2006;
Maria de Fátima Jorge Jesus Maria, bilhete de identidade n.º 7014777, de 3 de Outubro de 2001;
Maria Helena Felício Domingues Costa, bilhete de identidade n.º 7635664, de 29 de Janeiro de 2002.

Suplentes:

Paula Marina da Silva Alexandre, bilhete de identidade n.º 11440816, de 17 de Janeiro de 2007;
Elisabete dos Santos Fernandes Elisabete, bilhete de identidade n.º 9835170, de 17 de Maio de 2006.

Registados em 6 de Junho de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 27/2007, a fl. 14 do livro n.º 1.

BENTELER — Ind. de Componentes para Automóveis, L.^{da} — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), realizada em 17 de Abril de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2007.

Paulo António Cardoso Monteiro, bilhete de identidade n.º 10425104-2, de 24 de Julho de 2002, Lisboa.

Vítor Ricardo Piedade Gomes, bilhete de identidade n.º 8453442-7, de 8 de Abril de 2003, Lisboa.

Registados em 5 de Junho de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 26/2007, a fl. 14 do livro n.º 1.

Caixa Económica Montepio Geral — Substituição de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Na composição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) da Caixa Económica Montepio Geral, eleitos em 14 de Dezembro de 2006 e objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005, foram efectuadas as seguintes substituições:

Joaquim António Cruz Poças, eleito pela lista S, como representante dos trabalhadores para a SHST, pediu a renúncia ao seu mandato em 19 de Setembro de 2006, tendo sido substituído por José Eduardo Moura Neves, eleito na ordem seguinte pela mesma lista, conforme processo eleitoral realizado em 7 de Dezembro de 2004, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005;
Rui Manuel Lebreiro Henriques, eleito pela lista S, como representante dos trabalhadores para a SHST, pediu a renúncia ao seu mandato em 22 de Fevereiro de 2007, tendo sido substituído por João Carlos Pissarro Simões Cardoso, eleito na ordem seguinte pela mesma lista, conforme processo eleitoral realizado em 7 de Dezembro de 2004, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005;

José Eduardo Moura Neves, eleito pela lista S, como representante dos trabalhadores para a SHST, pediu a renúncia ao seu mandato em 15 de Maio de 2007, tendo sido substituído por Gabriela Martins Sousa Corrêa, eleita na ordem seguinte pela mesma lista, conforme processo eleitoral realizado em 7 de Dezembro de 2004, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005.

