



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões 1051
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) 1052
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares) 1054

Convenções coletivas:

- Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras empresas petrolíferas e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global 1055
- Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras 1082

- Acordo de empresa entre o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado	1085
- Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros - Deliberação da comissão paritária	1097
- Acordo de adesão entre a Companhia Portuguesa de Resseguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e as mesmas associações sindicais	1098
- Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Retificação	1099

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Eleição	1103
- União Geral de Trabalhadores - UGT - Eleição	1106

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Alteração	1109
- Federação Portuguesa do Táxi - FPT - Alteração	1110

II – Direção:

- Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis - ANAREC - Eleição	1110
--	------

- Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) - Eleição 1111

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Transdev Douro, SA - Constituição 1112

II – Eleições:

- SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA - Eleição 1121

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- SPIANA - Sociedade de Porcelanas, Sociedade Unipessoal L.^{da} - Convocatória 1122

II – Eleição de representantes:

- CBI - Chassis Brakes International Portugal, SA - Eleição 1122

- Câmara Municipal de Sever do Vouga - Eleição 1122

- SPORVAP - Veículos e Peças, SA - Eleição 1123

- Univeg Logistics Portugal - Logística e Transportes, SA - Retificação 1123

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões

O contrato coletivo e suas alterações entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, publicados, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2012, e n.º 34, de 15 de setembro de 2014, abrange as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e a empresa de trabalho portuário outorgante, que exercem a atividade de movimentação de cargas nos Portos do Douro e Leixões e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção na mesma área geográfica e setor atividade de aplicação a todos os empregadores não representados pela parte

empregadora subscritora e trabalhadores ao seu serviço não filiados na associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122 de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micros, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção regula matéria salarial importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor. No entanto, não foi possível efetuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial por não existirem elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula di-

versas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017, na sequência do qual o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e outros deduziu oposição à emissão da portaria de extensão alegando, em síntese, a existência de trabalhadores por si representados a laborar na área de jurisdição do Porto de Leixões e que não se encontram reunidos os requisitos legais previstos no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e na RCM.

O artigo 514.º do Código do Trabalho contraria o argumento da oponente relativo à inexistência de requisitos legais para a emissão de portaria de extensão, porquanto, admite a emissão de portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores não abrangidos por convenção coletiva que estejam integrados no mesmo âmbito do setor de atividade e profissional, mediante a ponderação das circunstâncias económicas e sociais que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações abrangidas pela extensão e as previstas na convenção. Por sua vez, a RCM determina ainda os critérios necessários a observar no procedimento para a emissão de portaria de extensão, que se encontram reunidos, como acima referido. Não obstante, atendendo ao âmbito da extensão e que assiste ao sindicato a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores por si representados, exclui-se do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e outros.

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

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, publicados, respetivamente, no *Boletim do Tra-*

balho e Emprego (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2012, e n.º 34 de 15 de setembro de 2014, são estendidas, na área da convenção:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade da movimentação de cargas nos Portos de Douro e Leixões e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante;

c) Às relações de trabalho entre a associação GPL - Empresa de Trabalho Portuário do Douro e Leixões e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante.

2- A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e outros.

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

Artigo 2.º

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

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

20 de abril de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos)

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da

Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva 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 projeto.

18 de abril de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Nota justificativa

As alterações dos contratos coletivos entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armacenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exercem no território nacional a atividade de importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e trabalhadores representados pelas associações outorgantes.

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

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 58,1 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta

de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Embora a convenção abranja o comércio por grosso de produtos químicos e de produtos farmacêuticos, a presente extensão abrange apenas o comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura. Com efeito, a atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos é objeto de convenções próprias, celebradas pela NORQUIFAR e pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Considerando que no mesmo setor de atividade e área geográfica existe regulamentação coletiva própria celebrada pela GROQUIFAR é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Neste sentido, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores, não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR.

Considerando ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão das referidas alterações.

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

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

Projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armacenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos)

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armacenistas e Retalhistas de Pro-

duto Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

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

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares)

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, (comércio a retalho de produtos alimentares), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do

Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva 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 projeto.

18 de abril de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2017, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente bebidas, frutos, produtos hortícolas e sementes, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgam.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

A parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas. Considerando que se trata da primeira alteração de uma convenção coletiva publicada em novembro de 2015, não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial com base nos elementos disponíveis no Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015 porquanto reportam-se a 31 de outubro.

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

À semelhança da anterior extensão da convenção, a presente portaria não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justi-

ficativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii*) da alínea *c*) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares)

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Traba-

lhadores e Técnicos de Serviços Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente bebidas, frutos, produtos hortícolas e sementes, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não se aplica a empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED.

Artigo 2.º

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

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

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras empresas petrolíferas e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo coletivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA que exercem atividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas

de transporte inerentes;

b) Os trabalhadores ao serviço das mencionadas empresas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, salvo se for denunciado por alguma das partes, nos termos dos números seguintes.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência não superior a três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subseqüentes à recepção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6- Havendo denúncia do ACT, este mantém-se em vigor enquanto estiver a decorrer a negociação, conciliação, mediação ou arbitragem ou pelo período mínimo de 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

7- Se até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior não ocorrer acordo, a convenção denunciada mantém-se ainda em vigor até que decorram 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, cessando então os seus efeitos, com excepção das matérias referidas no número seguinte.

8- Até à entrada em vigor de nova convenção ou decisão arbitral, mantêm-se em vigor as seguintes matérias do ACT:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria e respectiva definição;
- c) Enquadramento, carreiras e progressões profissionais;
- d) Duração do tempo de trabalho;
- e) Regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

9- Em caso de cessação da convenção, mantêm-se os direitos e regalias adquiridos por via de contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se nas associações sindicais respectivas.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento

dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso do trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento na hipótese prevista no número 2.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à administração da empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões mediante identificação e comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.^a

Instalação das comissões sindicais

1- Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior dos mesmos ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 6.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pelas empresas, podendo ser acordados com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais outros locais de afixação.

2- Os dirigentes e delegados sindicais têm o direito a circular livremente em todas as secções e dependências das empresas em que trabalhem, sem prejuízo da normal laboração e das regras de segurança vigentes nas mesmas.

3- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais outorgantes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal mudança resultar da extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço, devendo, em qualquer dos casos, ser dado prévio conhecimento à direcção da organização sindical respectiva.

4- As faltas dadas pelos membros da direcção das organizações sindicais para desempenho das suas funções consi-

deram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5- O despedimento de trabalhadores candidatos a membros dos corpos sociais de associações sindicais ou que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

6- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, este tem direito a optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos da lei, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Cláusula 7.^a

Constituição de comissões sindicais

1- Em todos os locais de trabalho das empresas poderão existir delegados sindicais.

2- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula seguinte é o determinado nos termos legais.

3- As direcções dos sindicatos comunicarão à administração das empresas a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.^a

Crédito de horas

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 nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

4- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

Cláusula 9.^a

Quotização sindical

As partes acordam em que as empresas cobrarão e remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, a quotização dos seus associados, desde que os trabalhadores manifestem expressamente essa vontade, mediante declaração individual a enviar ao sindicato e à empresa.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes deste acordo deve prestar à outra, quando solicitada, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo, com vista a criar e desenvolver um clima de relações de trabalho estáveis e de bom entendimento no seio das empresas.

Cláusula 11.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

a) Cumprir estrita e rigorosamente este acordo, bem como as demais disposições legais aplicáveis;

b) Respeitar e tratar com urbanidade, probidade e justiça o trabalhador, assim como exigir ao pessoal investido em funções de chefia e ou fiscalização que trate de igual forma os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Não exigir do trabalhador tarefas manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional e capacidade física;

h) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

i) 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;

j) Adoptar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Reconhecer em qualquer circunstância a propriedade intelectual do trabalhador em todo o desenvolvimento, descoberta ou aperfeiçoamento que por ele venham a ser efectuados no âmbito do seu trabalho e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, nos termos da legislação aplicável;

m) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, facultando ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;

n) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas,

relacionadas com a sua actividade profissional na empresa;

o) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, até trinta dias após a sua entrega ao seu superior hierárquico imediato;

p) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou outras instâncias judiciais.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Observar as disposições do presente acordo e as demais disposições do direito de trabalho aplicáveis;

b) 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;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador e superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

h) Proceder com espírito de justiça em relação às infracções dos seus subordinados;

i) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados, e acompanhar com interesse e dedicação os estagiários e os colegas em regime de treino que lhe sejam confiados para orientação;

j) Encaminhar qualquer reclamação ou queixa que entenda formular através dos seus superiores hierárquicos;

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

l) Participar nos programas de formação profissional, designadamente frequentando com aproveitamento cursos de aperfeiçoamento, reciclagem ou reconversão para os quais tenha sido designado pela empresa;

m) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho da empresa, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

n) Cumprir as prescrições de segurança 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 *e)* 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 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias consignadas neste acordo ou na lei, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;

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

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

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

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

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

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com equipamento, máquinas e ferramentas que não possuam condições de segurança, confirmadas pelos competentes serviços da empresa;

l) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores, através das suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que o julguem necessário para a defesa dos seus direitos, nos termos e dentro dos limites legais.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 15.^a

Igualdade de oportunidades

1- No caso de preenchimento de lugares através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2- No recrutamento externo, as empresas procurarão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para os postos de trabalho a preencher.

Cláusula 16.^a

Recrutamento interno

1- Sempre que se verifique a necessidade do preenchimento de um posto de trabalho, procurar-se-á fazê-lo mediante recrutamento interno.

2- As empresas anunciarão os lugares e darão o perfil da função, a fim de que todos os trabalhadores eventualmente interessados possam habilitar-se ao lugar.

3- Sempre que uma vaga venha a ser preenchida por recrutamento interno, o trabalhador escolhido sujeitar-se-á a um período de estágio de duração equivalente à do período experimental, durante o qual, tanto por sua iniciativa, como por iniciativa da empresa, poderá voltar ao lugar anterior.

4- Sempre que a empresa considere comprovada a aptidão do trabalhador antes do termo do período de estágio estabelecido, passará imediatamente ao escalão ou grupo onde se enquadram as novas funções e a respectiva retribuição, tal como se tivesse cumprido a totalidade do período para as quais fazia estágio.

5- Durante o período de estágio o trabalhador mantém a retribuição correspondente à categoria anterior, mas se e logo que seja confirmado no lugar, receberá as diferenças salariais desde o início do estágio.

Cláusula 17.^a

Condições gerais de admissão

1- Se não for possível prover a vaga através do recrutamento interno, proceder-se-á a uma admissão do exterior.

2- Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para o lugar.

3- Se o candidato for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

4- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, obriga-se a contar para todos os efeitos deste ACT a data de admissão na primeira.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constem os elementos essenciais do contrato de trabalho, designadamente:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data de início do contrato de trabalho;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

6- No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste ACT e regulamentos internos da empresa, quando existam.

Cláusula 18.^a

Contrato de trabalho a termo

1- A admissão de trabalhadores nas empresas poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2- As normas deste ACT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 19.^a

Produção de efeitos do contrato a termo - Casos especiais

No caso do contrato a termo ser celebrado com fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 20.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais G a L;

b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais C e F;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais A e B.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço, por convite, um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este ACT, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

Cláusula 21.^a

Readmissão

1- A empresa que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se sempre tivesse estado ao serviço, podendo no entanto vir a desempenhar outras funções que melhor se coadunem com as suas aptidões.

3- Para que a readmissão a que se refere o número anterior tenha lugar, o trabalhador deverá expressamente solicitá-la nos noventa dias posteriores à decisão da Segurança Social ou da data em que esta lhe venha a ser comunicada.

4- Qualquer readmissão para a mesma categoria e função, não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 22.^a

Classificação profissional

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este ACT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste ACT.

Cláusula 23.^a

Reconversão profissional

1- Quando por indicação médica, por doença profissional ou por acidente que não dêem lugar a reforma por invalidez, o trabalhador for considerado como não apto para o desempenho das suas funções, a empresa diligenciará a sua trans-

ferência para outro posto de trabalho, compatível com a sua aptidão física e com a sua qualificação profissional.

2- Se, eventualmente, a esse novo posto de trabalho corresponder uma categoria profissional inferior, o trabalhador manterá a retribuição e todas as demais regalias de carácter permanente, com excepção daquelas que tenham sido atribuídas em virtude das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 24.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções que pela sua responsabilidade caracterizem uma categoria profissional superior, terá direito durante o tempo da substituição a receber a retribuição correspondente ao mínimo da categoria do substituído, nas seguintes condições:

a) Não haverá lugar a essa retribuição se se tratar de substituição por férias, desde que aquela não exceda trinta dias seguidos;

b) Nos restantes casos de substituição, por motivo de doença, acidente ou qualquer outro impedimento, a retribuição referida no número 1 será devida a partir do primeiro dia, sempre que a substituição ultrapassar trinta dias seguidos.

2- Se a substituição se prolongar por mais de quatro meses seguidos ou seis alternados no período de um ano (doze meses seguidos), o trabalhador que durante aquele período tiver exercido as funções por substituição terá direito também à categoria do substituído.

3- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passará à categoria do substituído, produzindo a substituição todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar.

Cláusula 25.^a

Carteira profissional

Quando para o exercício de determinada profissão ou preenchimento de determinado cargo seja exigida a carteira profissional e ou documento que condicione tal exercício, as empresas exigirão previamente a apresentação de tais documentos.

CAPÍTULO V

Formação

Cláusula 26.^a

Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão planos de formação anuais ou plurianuais.

Cláusula 27.^a

Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores da empresa.

2- No âmbito da formação contínua desenvolvida pela empresa, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, ou proporcional à duração do contrato quando este for a termo e tiver duração igual ou superior a três meses.

3- Nos anos em que o trabalhador esteja ausente devido a baixa prolongada ou licença sem vencimento, o número de horas de formação previsto no número anterior será também calculado de forma proporcional, sem prejuízo da formação necessária para a normal retoma do posto de trabalho.

4- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido nos números anteriores se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de dez dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

5- O conteúdo da formação referida no número 4 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

6- Ocorrendo as circunstâncias previstas nos números 4 e 5, a empresa contribuirá ainda com um subsídio para pagamento dos custos comprovados da formação.

7- O subsídio referido no número anterior terá o valor correspondente ao total das horas de crédito utilizadas, multiplicado pelo valor da retribuição horária calculado com base na fórmula prevista na cláusula 53.^a (Princípios gerais).

8- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste ACT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

9- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 28.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode ser dispensado do trabalho, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, para formação profissional certificada, dispensa essa que poderá abranger parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho.

3- A formação profissional certificada a que alude o número anterior não poderá estender-se para além de 6 meses

e será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto no número 2 da cláusula anterior.

4- A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

Cláusula 29.^a

Trabalhadores estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino ou ainda curso de formação profissional com duração igual ou superior a 6 meses.

2- Os direitos dos trabalhadores estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sempre que não vigorar outra prática mais favorável.

3- As empresas devem, sempre que possível, elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador estudante será dispensado até 6 horas por semana, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

5- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

6- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, sendo no entanto retribuídas apenas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

7- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a oito dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de oito dias de licença.

8- O trabalhador tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

9- As empresas procurarão compartilhar nos custos inerentes aos estudos, podendo esta participação ser estabelecida em função da retribuição do trabalhador.

10- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, deve possibilitar a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho. Definição e princípio geral

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

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais e dos do presente ACT.

3- Em todas as modificações dos tipos de horários de trabalho deverão ser ouvidos e terão de dar o seu acordo escrito os trabalhadores abrangidos e, bem assim, será pedido o parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa, que terão de se pronunciar no prazo de quinze dias.

4- Quando a empresa pretender modificar o tipo de horário de um determinado sector ou serviço, obterá o acordo escrito de cada trabalhador, bem como o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa. Caso não se obtenha consenso e se trate de trabalho que só possa ser realizado em equipa, prevalecerá a vontade da maioria qualificada (dois terços dos trabalhadores interessados), devendo a empresa solucionar o problema dos que fundamentadamente não concordem, obrigando-se no entanto a não prejudicar o trabalhador na sua categoria e horário.

5- O acordo do trabalhador será dispensado nos casos em que, por motivos de organização e funcionamento da empresa, se torne manifestamente necessário proceder à modificação dos tipos de horários de trabalho de um sector ou serviço que abranja, no máximo, dois trabalhadores.

6- Ao enviar a comunicação de alteração do horário ao Ministério do Trabalho a empresa juntará o acordo do trabalhador e o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa.

7- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horários de trabalho:

- a) Horário normal;
- b) Horário de turnos;
- c) Horário flexível;
- d) Horário desfasado;

- e) Horário especial;
- f) Horário móvel.

Cláusula 31.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho será de trinta e oito horas semanais para os trabalhadores ao serviço das empresas, com excepção dos que praticam horários inferiores, que se manterão.

2- O período normal de trabalho será, em princípio, de segunda a sexta-feira, podendo, porém, efectuar-se de terça-feira a sábado quando a natureza do serviço o justifique.

3- O período de descanso semanal será fixo, salvo nos casos de trabalho em regime de turnos.

Cláusula 32.^a

Duração do trabalho normal

1- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas, salvo os casos expressamente previstos na lei e neste ACT.

2- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio directo 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 da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

3- 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;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na alínea J) da cláusula 57.^a (Subsídios).

Cláusula 34.^a

Trabalho em regime de turnos rotativos

1- Horário de turnos rotativos é aquele em que existem para o mesmo posto dois ou mais horários de trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para outro, de harmonia com uma escala preestabelecida.

2- As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- Haverá regime de dois e três turnos.

4- O período destinado a cada turno não poderá exceder oito horas.

5- No regime de turnos haverá um intervalo de uma hora para a tomada da refeição, que será computado como tempo de trabalho, uma vez que os trabalhadores permaneçam obrigatoriamente no local de trabalho.

6- Aos trabalhadores em regime de turnos, quando a refeição não puder ser tomada, respectivamente, entre as 7 e as 9 horas, entre as 11 e as 14 horas, entre as 19 e as 22 horas e entre as 0 e as 6 horas, para o pequeno almoço, almoço, jantar e ceia ou quando não hajam tido o período ininterrupto de quarenta e cinco minutos, no mínimo, será pago o valor correspondente a uma hora suplementar.

7- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, salvo quando os trabalhadores manifestarem, por escrito, interesse em acordar diferentemente.

8- A empresa obriga-se a afixar em janeiro de cada ano a escala anual de turnos, ouvidos previamente os representantes dos trabalhadores da empresa e visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala anual, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor. Os mapas das escalas, bem como as suas alterações, serão enviados ao respectivo sindicato.

9- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o superior hierárquico antes do início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10- Nenhum trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 de serviço em regime de turnos poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, conclua pela impossibilidade de o trabalhador passar ao horário normal.

11- Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado passado por médico, devidamente habilitado, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal. Se a empresa julgar conveniente, o trabalhador será submetido a exame do médico do trabalho da empresa, após o que decidirá, com parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa.

12- O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

13- Aos trabalhadores neste regime será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho quando este termine depois das 0 horas e antes das 8 horas ou quando não existirem transportes colectivos às horas de entrada e saída do trabalho.

14- Em caso de antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho para além de duas horas, o trabalhador em regime de turnos tem direito a uma refeição ligeira.

Cláusula 35.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados.

2- Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período diário fixo e um período complementar variável, período este que será de inteira disposição do trabalhador, ressalvado sempre o regular funcionamento dos sectores abrangidos.

3- Nenhum trabalhador poderá acumular por semana um crédito ou débito de mais de um quarto do respectivo período normal de trabalho semanal.

4- Os créditos ou os débitos referidos no número anterior deverão ser compensados no mínimo em quatro e no máximo em treze semanas.

5- Este tipo de horário não é aplicável aos trabalhadores em regime de turnos

Cláusula 36.^a

Horário desfasado

1- Horário desfasado é aquele em que existam, para postos de trabalho idênticos, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados, e com um período de sobreposição não inferior a três horas.

2- Quando se praticarem horários desfasados a empresa fixará, caso a caso, com acordo do trabalhador, a sua entrada e saída, com observância da duração normal do trabalho diário.

Cláusula 37.^a

Horário especial

Por iniciativa da empresa ou do trabalhador e com o acordo respectivamente do trabalhador ou da empresa, poderão ser praticados horários especiais em que o número de horas semanais seja dividido por quatro dias apenas.

Cláusula 38.^a

Horário móvel

1- Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitado o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2- Os períodos de trabalho diário serão anotados em registo próprio que deverá acompanhar o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3- Tratando-se de motoristas, o registo será feito de har-

monia com o estabelecido na lei.

4- As empresas avisarão de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciando fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

5- Aos trabalhadores que pratiquem este tipo de horário será atribuído, durante o tempo em que o praticarem, um subsídio especial consignado na cláusula 57.^a (Subsídios).

6- Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, onze horas.

Cláusula 39.^a

Regime de laboração contínua

1- Entende-se por regime de laboração contínua o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

2- Este regime será aplicado apenas à medida e nas condições em que trabalhadores e empresa nele acordem.

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores, bem como havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador deverá ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá, nos termos legais, entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas, salvo para os trabalhadores em regime de turnos, em que o intervalo será de, pelo menos, doze horas.

5- A entidade patronal fica obrigada a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes colectivos nos 30 minutos imediatos à saída do local de trabalho.

6- O trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito ou ao pagamento do custo da refeição sempre que o trabalho suplementar ultrapasse em uma hora o início do período normal para refeições nos termos definidos no número seguinte.

7- Considera-se período normal de refeição para efeitos do número anterior o compreendido entre as 7 e as 9 horas, entre as 12 e as 14 horas, entre as 19 e as 21 horas e após as 24 horas, respectivamente para pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia.

8- A refeição será devida também sempre que o trabalhador efectue 3 horas de trabalho suplementar.

9- Quando após a refeição o trabalhador continuar a realizar trabalho suplementar, o tempo gasto com aquela será pago como se de trabalho suplementar se tratasse.

Cláusula 41.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

Cláusula 42.^a

Limites máximos de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 200 horas de trabalho por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2- Não fica sujeito a tais limites, o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 43.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno, e como tal será retribuído, o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Será também retribuído como trabalho nocturno o que for prestado entre as 7 e as 10 horas, desde que:

a) Seja no prolongamento de um período normal de trabalho nocturno; ou

b) Tenha sido iniciado por qualquer motivo antes das 7 horas.

3- O trabalhador com vinte anos de serviço ou 55 de idade deverá ser dispensado, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno, salvo quando tal for inviável.

Cláusula 44.^a

Prestação de trabalho em regime de prevenção

1- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador fora das horas de serviço de modo a poder acorrer à empresa em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência urgente.

2- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente.

3- Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se

veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultar-lhe a troca.

4- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Retribuição de 2,25 € por hora, durante todo o período em que esteja efectivamente sujeito a este regime;

b) Retribuição e descanso complementar do tempo efectivamente prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou nocturno), acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

c) Folga de compensação por prestação de serviço efectivo, independentemente da sua duração, em período de descanso semanal obrigatório, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;

d) Refeições tomadas durante o período que estiver a trabalhar e, bem assim, às despesas de transporte, na base da cláusula 49.^a (Pagamento por deslocação).

Cláusula 45.^a

Convocações urgentes para prestação de trabalho fora do período normal

1- Sempre que haja necessidade de prestação de trabalho suplementar, o trabalhador deverá ser avisado, pelo menos, duas horas antes de terminar o seu trabalho, no caso de prolongamento, ou de antecedência relativamente ao início do trabalho, no caso de antecipação.

2- Quando o trabalhador não for avisado com a antecedência prevista no número anterior e não esteja de prevenção, receberá como compensação o equivalente a três horas normais de retribuição.

3- Na hipótese contemplada no número anterior, a empresa pagará ou assegurará o transporte do trabalhador de e para o local de trabalho, sem limitação de distância e a qualquer hora.

4- O trabalhador não poderá recusar-se a uma convocação urgente que lhe seja feita, salvo motivo fundamentado.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 46.^a

Conceitos gerais

1- Local de trabalho: Entende-se por local de trabalho o estabelecimento para onde o trabalhador foi contratado ou onde normalmente presta serviço; relativamente aos trabalhadores cuja actividade seja exercida habitualmente fora dos estabelecimentos da empresa, considerar-se-á que o respectivo local de trabalho é o estabelecimento da empresa a que o trabalhador reporte ou outro local definido no contrato de trabalho.

2- Deslocações em serviço: Realização temporária de trabalho fora do local onde normalmente é prestado.

2.1- Pequenas deslocações: As que permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2.2- Grandes deslocações: As que não permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3- Despesas de representação: As que os trabalhadores, no exercício das suas funções, são obrigados a fazer em representação da empresa.

4- Despesas de transporte: A quantia despendida com o pagamento de transporte dos trabalhadores em serviço por caminho-de-ferro, avião, automóvel ou outro meio de locomoção.

5- Despesas diversas: Todas as despesas não previstas nas de representação e de transporte.

Cláusula 47.^a

Mobilidade geográfica

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha ou se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Se o trabalhador fundadamente alegar factos susceptíveis de integrarem o conceito de prejuízo sério, caberá à empresa provar o contrário.

3- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, fazer cessar o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na lei.

4- A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 30 dias de antecedência, sem prejuízo do disposto no número 6.

5- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos de despesas de transportes.

6- Quando, porém, a transferência do local de trabalho tiver carácter permanente e implicar mudança de residência para localidade que diste mais de 40 km de trajecto do seu local de trabalho anterior, a empresa avisará o trabalhador com 60 dias de antecedência e assegurará as seguintes condições:

a) Custeará as despesas directamente impostas pela transferência, incluindo o transporte do trabalhador e seus familiares e dos seus pertences;

b) Custeará igualmente a eventual diferença de renda de casa de nível semelhante à anteriormente ocupada pelo trabalhador, absorvível gradualmente nos aumentos de retribuição, no máximo a 10 % ao ano, sem prejuízo de outra solução equivalente, a acordar caso a caso;

c) No caso de falecimento de um trabalhador que se encontre há menos de 5 anos na situação descrita na alínea anterior, pagará ao cônjuge sobrevivente e ou herdeiros legítimos que com ele coabitem um montante único global equivalente a vinte e quatro meses do quantitativo que na altura do falecimento estaria a pagar ao trabalhador a título de subsídio de renda de casa;

d) Enquanto o trabalhador não obtiver alojamento definitivo, suportará o valor total do alojamento provisório, incluindo a alimentação do trabalhador e respectivo agregado familiar, se o houver, pelo período máximo de trinta dias;

e) O trabalhador terá direito a ser dispensado até três dias na altura da transferência, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 48.^a

Transferência temporária de local de trabalho

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 10 dias úteis de antecedência.

2- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder seis meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes, alojamento e refeições.

Cláusula 49.^a

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal Continental e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1- Deslocações dentro do território de Portugal Continental e Regiões Autónomas: O trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento. Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço	3,15 €
Almoço/jantar	10,40 €
Ceia	5,20 €
Dormida, com pequeno-almoço	26,20 €
Diária	46,60 €.

1.1- Considera-se que o trabalhador tem direito a pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

1.2- Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, por qualquer período de tempo, depois das 0 horas e até às 5 horas, mesmo que o tenha iniciado antes das 24 horas.

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 7,40 € diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos 13,60 € diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3- Despesas de representação: As despesas de representação serão, depois de devidamente autorizadas e justificadas pelas hierarquias competentes, pagas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4- Transportes: Os trabalhadores em deslocação terão direito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa. O trabalha-

dor só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

5- Tempo de trajecto e espera: Os trabalhadores deslocados no país terão direito ao pagamento, calculado como hora simples, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho. Este regime é extensivo, nos seus precisos termos, aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados.

5.1- Por tempo de trajecto e espera entende-se o tempo despendido pelo trabalhador deslocado entre o local habitual de trabalho ou local base e aquele onde vai prestar ou prestou serviço, depois de deduzido, quando exista, o tempo habitualmente despendido entre a residência e o seu local normal de trabalho.

5.2- Tal tempo não poderá, em caso algum, exceder as cinco horas diárias para efeitos de retribuição.

Cláusula 50.^a

Outras condições

1- São de conta da empresa todas as despesas realizadas com a preparação das viagens, nomeadamente passaportes, vistos, licença militar, certificado de vacinação, autorização de trabalho, marcação de lugares em hotéis e outras despesas atribuíveis directamente à deslocação.

2- Nas grandes deslocações, os domingos e feriados são contados para efeito de pagamento das despesas efectuadas.

3- Nas grandes deslocações no Continente (Portugal Continental), ao fim de dez dias úteis de deslocação seguida, o trabalhador terá direito ao pagamento das viagens de ida e volta aos fins-de-semana, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência e regresso, cessando o direito ao reembolso das despesas inerentes à deslocação durante o período de descanso compreendido entre as deslocações atrás citadas.

4- Nas deslocações às regiões autónomas e ao estrangeiro (exceptuadas as hipóteses de formação profissional, as quais obedecerão a um esquema próprio) por cada período de quarenta e cinco dias úteis seguidos o trabalhador tem direito a quatro dias de licença. Quando esta licença for gozada na localidade onde se encontra a prestar serviço, o trabalhador mantém o direito às despesas de deslocação constantes deste capítulo, como se estivesse ao serviço. Quando esta licença for gozada em deslocação à sua residência, ser-lhe-ão pagos os custos das viagens de ida e volta.

5- Em todos os casos de deslocação, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de regresso imediato e retorno ao local de trabalho, no caso de ocorrerem falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou pessoa que com o trabalhador viva em união de facto nos termos da lei.

6- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo ou a natureza das suas funções o impuser.

Cláusula 51.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocações em serviço, os en-

cargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela Segurança Social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, serão cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, salvo se tal resultar de negligência imputável ao trabalhador.

2- Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como aos direitos previstos nas cláusulas 49.^a (Pagamento por deslocação) e 50.^a (Outras condições), quando aplicáveis, e enquanto se mantiverem deslocados.

3- Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa antes ou imediatamente a seguir, de preferência no primeiro período de serviço.

Cláusula 52.^a

Férias dos trabalhadores deslocados

1- As férias dos trabalhadores deslocados (data, local e demais condições) serão objecto de acordo, caso a caso, entre a empresa e o trabalhador.

2- Se o trabalhador escolher o local de residência habitual para gozar as suas férias, os vencimentos durante o período das referidas férias serão os que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescidos do custo das viagens de ida e volta entre o local de deslocação e o da residência habitual, desde que sobre o anterior período de férias haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- a) 60 dias, para os deslocados no Continente;
- b) 3 meses, para os deslocados nas Regiões Autónomas;
- c) Meio ano, para os deslocados no estrangeiro.

3- Os tempos da viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e do retorno ao local de deslocação, não serão contados como período de férias.

CAPÍTULO VIII

Retribuição de trabalho

Cláusula 53.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente ACT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição é integrada pela retribuição base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pelo que, até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação paga pela empresa ao trabalhador.

3- Para todos os efeitos previstos neste ACT, a retribuição

horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{R_m \times 12}{52 \times n}$$

em que R_m é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

4- As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo II ao presente ACT.

Cláusula 54.^a

Local, forma e data de pagamento

1- A empresa procederá ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador exercer a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local.

2- O pagamento da retribuição será feito em dinheiro ou por via bancária.

3- No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

4- O pagamento da retribuição será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 55.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares nocturnas;
- c) 200 % de acréscimo sobre o valor da retribuição normal, para as horas suplementares prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em dia de descanso semanal e em feriados obrigatórios não podem, seja qual for o número de horas prestado, receber menos do que o correspondente a quatro horas retribuídas nos termos da alínea c) do número anterior.

3- O regime definido no número anterior não é aplicável ao trabalho prestado em antecipação ou prolongamento.

Cláusula 56.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de

serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa, caso em que será pago por inteiro.

3- Para efeitos de aplicação do número anterior, considere-se-á mês completo aquele em que tenha havido prestação de trabalho efectivo durante dez ou mais dias.

Cláusula 57.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1- A empresa deverá pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço, em cada um dos locais de trabalho onde exerçam actividade cinquenta ou mais trabalhadores, um refeitório onde serão servidos almoços, mediante comparticipação da empresa.

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 8,60 € por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

- a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;
- b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de 30 minutos para a tomada de refeição;
- c) O início ou fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respectivamente, do período de encerramento e de abertura do refeitório.

3- Quando houver lugar ao pagamento de uma refeição ligeira, o seu custo será o do montante estabelecido na cláusula 49.^a (Pagamento por deslocação) para pequenos almoços ou ceias.

4- No caso de regime de turnos ou de outros horários cuja natureza eventualmente a isso obrigue, a referência a almoço será substituída por refeição principal.

B) Subsídio de turnos:

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 57,05 €.

1.1- O referido subsídio será acrescido da retribuição especial de trabalho nocturno, quando a isso houver lugar.

2- Os trabalhadores em turnos que passem a horário normal, desde que tenham um mínimo de quinze anos de trabalho em turnos, mantêm direito ao subsídio, que será absorvível por aumentos voluntários ou revisão de tabelas contratuais.

3- O subsídio de turnos é devido quando o trabalhador esteja de férias ou ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3.1- Em caso de doença prolongada, cessa o direito ao subsídio quando esta ultrapasse um ano.

C) Subsídio de horário móvel: 57,05 € por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 31,70 €, quando tal tipo

de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento:

Por ocasião do casamento, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a 25 % da sua retribuição.

F) Subsídio de GOC: 15,70 € por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 8,45 € por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 16,65 €.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de 3,55 €.

J) Isenção de horário de trabalho:

1- Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2- Quando se trate do regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho os trabalhadores terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a duas horas de trabalho suplementar por semana.

Cláusula 58.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 35,25 €, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- O quantitativo das diuturnidades será absorvível por aumentos salariais voluntários.

Cláusula 59.^a

Subsídio de transporte de mercadorias perigosas

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 21,40 € mensais.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 60.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto nos casos previstos na lei e neste ACT.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivo.

3- Nas situações contempladas no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 61.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.

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

3- Para além dos previstos no número 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

– Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;

– Terça-Feira de Carnaval.

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

Cláusula 62.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de 22 dias úteis de férias retribuídas.

2- O direito a férias reportase ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte e nas cláusulas 63.^a (Aquisição do direito a férias) e 77.^a (Efeito das faltas no direito a férias).

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 não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença que legalmente não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente as previstas no número 1 da cláusula 90.^a (Regime de licenças, faltas e dispensas);

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou de acidente de trabalho que não resulte de negligência.

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

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

Cláusula 63.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias 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, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano e do disposto no número seguinte.

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

5- 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 64.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

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

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 77.^a (Efeito das faltas no direito a férias) não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 65.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de maio a 31 de outubro, devendo ser ouvidos os representantes dos trabalhadores na empresa.

3- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a empresa e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos

períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar, bem como os que vivam em união de facto ou economia comum que estejam ao serviço da mesma empresa, gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência, salvo motivo imperioso de serviço.

Cláusula 66.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem; na falta de acordo, a marcação será efectuada pela empresa.

2- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento da empresa.

Cláusula 67.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 68.^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 empresa 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.

Cláusula 69.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito, após a prestação de 90 dias de efetivo serviço, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados até 30 de abril do ano civil imediato.

Cláusula 70.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa culposamente obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente capítulo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 71.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade retribuída, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 72.^a

Noção de falta

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

2- 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 os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

Cláusula 73.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, bem como de pessoa que viva em economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre por cada menor;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado.

4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 74.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- A empresa pode, nos quinze dias seguintes à comunica-

ção referida nos números 1 e 2, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá apresentar a prova solicitada de imediato ou logo que isso lhe seja possível, não devendo em qualquer caso exceder quinze dias.

6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 75.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença e já tiver adquirido direito ao respectivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 73.^a (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 73.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

Cláusula 77.^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 determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de

férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 78.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, cujo período se conta para efeitos de antiguidade.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração, nos termos legais, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se de longa duração a licença superior a sessenta dias.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO X

Parentalidade

Cláusula 79.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste ACT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 80.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 81.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Cláusula 82.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 83.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 86.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 30 ou 33 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respectivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 84.^a

Licença por adopção

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adoptantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 85.^a

Dispensa para avaliação para a adopção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de

Segurança Social ou recepção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adopção.

Cláusula 86.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação dos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 87.^a

Protecção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção adoptadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adopção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou nocturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 88.^a

Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para

prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 89.^a

Faltas para assistência a neto

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 90.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 92.^a

Modalidades da cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 93.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3- Além do certificado de trabalho a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, quando solicitados, outros documentos destinados a fins oficiais que por ela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 94.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores

ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste ACT.

2- O poder disciplinar é exercido pela empresa, directamente ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 95.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 96.^a

Infracção disciplinar, procedimento e prescrição

1- Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

3- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

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

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 97.^a

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do qua-

dro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 21 712,00 €.

Cláusula 98.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Durante cada período de doença com baixa estabelecido pela Segurança Social, a empresa pagará ao trabalhador um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida mensal, incluindo o pagamento dos três primeiros dias de baixa pela totalidade.

2- O complemento do subsídio de doença será pago, mesmo quando o trabalhador ainda não tenha adquirido o direito ao subsídio pago pela Segurança Social, tendo como limite 45 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

3- Não usufruirão deste benefício os trabalhadores cuja inscrição na Segurança Social ainda não tenha tido lugar por falta de iniciativa dos mesmos no fornecimento de elementos deles próprios dependentes ou não tenham feito tempestivamente a comunicação da sua doença, quer à Segurança Social, quer à empresa.

4- O complemento previsto no número 1 pode deixar de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Segurança Social.

Cláusula 99.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1- Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge ou pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família. O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a 1/12 mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela Segurança Social.

2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 6880,00 € por agregado familiar, não excedendo 3001,00 € *per capita*, depois de deduzida a participação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

3- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico.

4- As empresas assegurarão, por si próprias ou através de

empresa seguradora, os benefícios consignados nos pontos anteriores.

Cláusula 100.^a

Descendentes com deficiências psico-motoras

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no país, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2406,00 € por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

Cláusula 101.^a

Idade de reforma

As empresas e os trabalhadores poderão acordar na antecipação da reforma mediante a aplicação de esquemas de pré-reforma ou o pagamento de uma compensação pela diminuição da respectiva pensão em virtude da antecipação da idade normal de reforma por velhice.

Cláusula 102.^a

Preparação para a reforma

1- As empresas concederão aos trabalhadores do quadro de pessoal permanente durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime especial de trabalho designado por preparação para a reforma, com vista a possibilitar a sua adaptação à situação de reforma.

2- Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

- a) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- b) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3- Os trabalhadores que pretenderem gozar do direito de preparação para a reforma deverão comunica-lo à empresa, por escrito, com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

CAPÍTULO XIV

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 103.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respecti-

vas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, as quais ser-lhes-ão dadas obrigatoriamente a conhecer pelas empresas, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela segurança e saúde no trabalho.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 104.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Em cada empresa outorgante deve ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária, da qual façam parte representantes dos trabalhadores, a fim de determinar os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A determinação destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3- À comissão de segurança e saúde no trabalho competirá também verificar se é cumprida tanto pela empresa como pelos trabalhadores, a legislação em vigor, as normas de segurança internas da empresa e o estabelecido neste ACT.

Cláusula 105.^a

Medicina no trabalho

1- As empresas assegurarão um serviço de medicina no trabalho que, tendo carácter essencialmente preventivo, respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários à execução das tarefas que lhes incumbem.

2- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 106.^a

Uniformes e equipamento individual

1- Se, de harmonia com os usos e costumes em vigor ou por motivo justificado, houver lugar a que os trabalhadores de determinado sector usem uniforme, a empresa custeará as despesas inerentes à aquisição dos mesmos.

2- Qualquer tipo de uniforme ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado, impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

3- A escolha do tecido deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo,

pelo menos, dois uniformes por cada época.

4- A empresa suportará os encargos com a deterioração dos uniformes, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerentes ao trabalho prestado.

Cláusula 107.^a

Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças

1- Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço o equipamento de protecção individual que for determinado.

2- O incumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em infracção disciplinar.

3- Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas instalações para prevenção e combate de sinistros, bem como em acções de formação apropriadas.

Cláusula 108.^a

Prevenção e controlo do consumo de álcool e drogas

1- As empresas, tendo por finalidade a defesa da saúde dos seus trabalhadores e a promoção de um elevado grau de segurança no trabalho, deverão promover acções internas de sensibilização, informação e prevenção tendo em vista a prevenção e a diminuição da incidência e das consequências do consumo de álcool e drogas.

2- Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool e drogas pelos trabalhadores.

3- O controlo efectua-se através de testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

4- O referido controlo faz-se, em regra, de forma aleatória, por sorteio e, excepcionalmente, nas seguintes situações:

a) Na sequência de incidentes de segurança;

b) Em casos de sinais evidentes de comportamentos afectados por álcool ou drogas.

5- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido pelas regulamentações internas) ou de uso abusivo de drogas.

6- Em caso algum as empresas podem divulgar os resultados dos testes de álcool e drogas para além de ao próprio trabalhador e ao médico da empresa, a não ser na medida do necessário em ordem à efectivação da responsabilidade disciplinar quando a houver.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 109.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por oito elementos, sendo quatro em representação das empresas e quatro em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste ACT.

6- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, 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- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

Cláusula 110.^a

Reclassificações

1- No prazo máximo de cento e vinte dias após a entrada em vigor deste acordo, todos os trabalhadores por ele abrangidos serão classificados pelas empresas de harmonia com as funções que efectivamente desempenhem, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I, dentro do mesmo grupo salarial ou superior.

2- Os efeitos da reclassificação retroagem à data da entrada em vigor deste ACT.

3- Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a mais do que uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será classificado nos termos deste ACT e retribuído pela categoria a que corresponde retribuição mais elevada, sem prejuízo do que venha a ser acordado em condições específicas deste ACT.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 111.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

Cláusula 112.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o ACT anteriormente aplicável (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2009 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2010) e, nessa medida, declaram revogado e por este substituído esse mesmo ACT.

ANEXO I

Definição de funções

Aeroabastecedor (Grupo I) - É o trabalhador/a que efectua todo o conjunto de operações necessárias ao abastecimento de aeronaves e tarefas complementares, incluindo a condução dentro das áreas dos aeroportos.

Aeroabastecedor qualificado (Grupo H) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, além das atribuições definidas para o aeroabastecedor, coadjuva o supervisor sempre que requerido pelas necessidades de serviço, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Analista chefe (Grupo D) - É o trabalhador/a com funções de orientação e chefia do pessoal adstrito ao laboratório da empresa.

Analista de laboratório (Grupo H) - É o trabalhador/a que realiza determinações físico-químicas em produtos petrolíferos e outros, utilizando métodos normalizados.

Analista principal (Grupo E) - É o trabalhador/a que coordena os trabalhos a executar no laboratório, participando na elaboração das análises; superintende na segurança das instalações laboratoriais e é responsável pela manutenção e operacionalidade de todos os aparelhos; aprecia e regista os resultados das análises.

Assessor I (Grupo E) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos. Para o efeito da recolha de elementos para a realização de estudos em que deva colaborar, pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor II (Grupo D) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e realiza as suas actividades com relativa autonomia, obedecendo a regulamentos relativos ao desempenho da função. Pode realizar estudos e proceder à análise

dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor III (Grupo C) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e conhecimentos sólidos e específicos, pelo menos no domínio de uma área da empresa. Desempenha funções com autonomia, respeitando os apropriados regulamentos internos, devendo ainda integrar eventuais omissões destes. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados, devendo, quando for caso disso, efectuar a interpretação desses resultados, na perspectiva de uma técnica ou de um ramo científico. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor júnior (Grupo F) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos.

Assistente administrativo (Grupo H) - É o trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente administrativo estagiário (Grupo I) - É o trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, colabora no tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Participa na preparação e no ordenamento de elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza, sob orientação superior, os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Ao fim de seis meses de estágio ascende à categoria profissional de assistente administrativo, grupo H.

Assistente operacional (Grupo I) - É o trabalhador/a que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço em várias áreas operacionais da empresa, quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar administrativo (Grupo J) - É o trabalhador/a que anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos, utilizando veículo automóvel ou motorizado, quando necessário.

Chefe de equipa (Grupo G) - É o trabalhador/a que coordena a actuação de um grupo de trabalho, de enchimento de cargas e descargas e ou de abastecimento.

Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos (Grupo D) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários

conhecimentos da língua inglesa, orienta tecnicamente os serviços de manutenção do equipamento de abastecimento dos aeroportos, observando o cumprimento das normas técnicas relativas à segurança dos abastecimentos e qualidade dos produtos.

Chefe de vendas (Grupo C) - É o trabalhador/a que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Consultor I (Grupo B) - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento sólido de um ou mais sectores de actividade da empresa. Deve possuir formação académica de nível superior ou experiência profissional equivalente preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Presta trabalho mediante a aplicação de métodos científicos e segundo orientações gerais, com grande autonomia relativa ao desempenho da função. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou desempenhar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos elevados.

Consultor II (Grupo A) - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento total e profundo do negócio da empresa, acompanhado de uma formação académica de nível superior ou de experiência profissional equivalente, preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Desenvolve a sua actividade profissional obedecendo à estratégia global da empresa, dimanada do respectivo órgão de administração. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou assegurar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos muito elevados.

Cozinheiro (Grupo I) - É o trabalhador/a que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Encarregado (Grupo G) - É o trabalhador/a que, tendo o necessário conhecimento das instalações a que está adstrito e dos processos de actuação, orienta e coordena, segundo directrizes fixadas superiormente, grupos de trabalho.

Enfermeiro (Grupo G) - É o trabalhador/a que executa funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal com acções preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados complementares e ou sequenciais da acção clínica.

Fiel de armazém (Grupo H) - É o trabalhador/a responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

Fogueiro (Grupo H) - É o trabalhador/a que alimenta e

conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

Motorista (Grupo H) - É o trabalhador/a que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados, de caixa aberta, carros-tanques com ou sem atrelado, semi-reboques de caixa aberta ou tanques). Compete-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo. Compete-lhe ainda zelar pela carga que transporta e proceder às operações de carga e descarga, preenchendo a documentação necessária à entrega de produtos e materiais. Compete-lhe também a verificação diária dos níveis de óleo e água do veículo.

Operador (Grupo J) - É o trabalhador/a que executa tarefas simples na área operacional dos armazéns, respeitantes à recepção e distribuição de produtos, arrumo de mercadorias e outras tarefas operacionais indiferenciadas; pode ainda proceder ao enchimento de garrafas de gás, assegurando a conservação e manutenção dos equipamentos com que opera.

Recepcionista (Grupo H) - É o trabalhador/a que recebe e encaminha os visitantes para os diversos departamentos e serviços da empresa, observando os procedimentos de segurança; atende clientes e informa-os sobre os produtos e serviços, de acordo com as especificações dos respectivos departamentos; recepciona, distribui e regista correspondência, podendo ainda atender e encaminhar telefonemas.

Representante comercial I (Grupo G) - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

Representante comercial II (Grupo F) - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

Representante comercial III (Grupo E) - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo de crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível su-

perior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

Representante comercial IV (Grupo D) - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível superior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

Secretário (Grupo F) - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado da administração ou da direcção da empresa, competindo-lhe assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e prestar todo o apoio administrativo e logístico necessário; organiza e assiste a reuniões e elabora as respectivas actas.

Superintendente de aeroinstalação (Grupo D) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, tem sob a sua responsabilidade uma aeroinstalação em ligação directa com a sede da empresa ou com uma das suas delegações.

Superintendente de instalação (Grupo C) - É o trabalhador/a que, em ligação directa com a direcção da empresa, tem sob a sua responsabilidade a planificação global e a orientação técnica das actividades operacionais e administrativas de uma instalação petrolífera.

Supervisor de aviação (Grupo G) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, é responsável pelo serviço de abastecimento de aeronaves, supervisão de manutenção de equipamento e tarefas administrativas inerentes, chefiando o pessoal executante e garantido o exacto cumprimento das medidas de segurança estabelecidas.

Técnico administrativo I (Grupo G) - É o trabalhador/a que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma área funcional da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos e tomada de decisões correntes.

Técnico administrativo II (Grupo F) - É o trabalhador/a que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes.

Técnico de tesouraria (Grupo G) - É o trabalhador/a que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimen-

to relativo às transacções respeitantes á gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as decisões necessárias para os levantamentos.

Técnico operacional (Grupo H) - É o trabalhador/a detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Telefonista (Grupo I) - É o trabalhador/a que presta serviço numa cabina ou 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.

Trabalhador de limpeza (Grupo K) - É o trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

ANEXO II

Enquadramento e retribuições mínimas mensais (A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2016)

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	2 843,00 €
B	Consultor I	2 169,00 €
C	Assessor III Chefe de vendas Superintendente de instalação	1 965,00 €
D	Analista chefe Assessor II Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV Superintendente de aeroinstalação	1 674,00 €
E	Analista principal Assessor I Representante comercial III	1 396,00 €
F	Assessor júnior Representante comercial II Secretário Técnico administrativo II	1 282,00 €

G	Chefe de equipa Encarregado Enfermeiro Representante comercial I Supervisor de aviação Técnico administrativo I Técnico de tesouraria	1 155,00 €
H	Aeroabastecedor qualificado Analista de laboratório Assistente administrativo Fiel de armazém Fogoeiro Motorista Rececionista Técnico operacional	1 000,00 €
I	Aeroabastecedor Assistente administrativo estagiário Cozinheiro Assistente operacional Telefonista	886,00 €
J	Auxiliar administrativo Operador	828,00 €
K	Trabalhador de limpeza	707,00 €

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho sete empresas e três mil e quatrocentos trabalhadores.

Lisboa, 29 de novembro de 2016.

Pelas empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA:

António José Fontes da Cunha Taborda, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Joaquim José Fradinho Gervásio, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Joaquim José Fradinho Gervásio, na qualidade de mandatário.

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

Joaquim José Fradinho Gervásio, na qualidade de mandatário.

Pelo SATAE - Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

Joaquim José Fradinho Gervásio, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Joaquim José Fradinho Gervásio, na qualidade de mandatário.

Pelo Sifomate - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Joaquim José Fradinho Gervásio, na qualidade de mandatário.

Pelo SPEue - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

Joaquim José Fradinho Gervásio, na qualidade de mandatário.

Pelo SQTd - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim José Fradinho Gervásio, na qualidade de mandatário.

Pelo Sycop - Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero:

Rui Pedro Melo Ferreira, na qualidade de mandatário.

Bruno Miguel Gonçalves Oliveira, na qualidade de mandatário.

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e

Ilhas;

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

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

– STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

– OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

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

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

– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Declaração

A FESAHT outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

– Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

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

– STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

– STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

– SABCES-Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Depositado em 24 de abril de 2017, a fl. 17 do livro n.º 12, com o n.º 57/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2016.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente ACT aplica-se em todo o território nacional às empresas Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e Douro Azul Agência de Viagens e Turismo, SA e Priority Dolphin, SA, adiante designadas por empresa(s), e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 60.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este ACT vigora apenas para as empresas outorgantes

ou que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas ou com operações turísticas em terra.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 e 2- (*Mantêm a redação em vigor.*)

3- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do disposto no artigo 478.º, número 1, alínea c) do Código do Trabalho, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária, aqui se incluindo a cláusula 60.^a do presente ACT, produzem efeitos a 1 de março de 2017.

4 a 8- (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 96.^a

Aumento mínimo

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais

(Em vigor de 1 de março de 2017 a 28 de fevereiro de 2018)

A - Área marítima, operacional e comercial

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Diretor cruzeiro II Chefe de serviços operacional III	1 000,00	1 030,00	1 061,00	1 093,00	1 126,00	1 160,00	1 195,00
II	Chefe cozinha Chefe de serviços operacional II Maquinista prático 1. ^a Promotor comercial II	940,00	969,00	999,00	1 029,00	1 060,00	1 092,00	1 125,00
III	Chefe pasteleiro Chefe de serviços operacional I Diretor cruzeiro I Técnico operacional III	880,00	907,00	935,00	964,00	993,00	1 023,00	1 054,00
IV	Subchefe de cozinha	819,00	844,00	870,00	897,00	924,00	952,00	981,00

V	Assistente bordo II Assistente diretor cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe de receção Chefe sala Cozinheiro 1. ^a Maquinista prático 2. ^a Promotor comercial I Técnico operacional II	807,00	832,00	857,00	883,00	910,00	938,00	967,00
VI	Assistente bordo I Assistente diretor cruzeiro I Cozinheiro 2. ^a Empregado bar 1. ^a Empregado mesa 1. ^a Maquinista prático 3. ^a Rececionista Técnico operacional I Terapeuta de SPA II	769,00	793,00	817,00	842,00	868,00	895,00	922,00
VII	Ajudante maquinista Assistente operacional II Marinheiro TL Motorista II Terapeuta de SPA I	683,00	704,00	726,00	748,00	771,00	795,00	819,00
VIII	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3. ^a Empregado bar 2. ^a Empregado mesa 2. ^a Marinheiro 2. ^a TL Vigia II	658,00	678,00	699,00	720,00	742,00	765,00	788,00
IX	Ajudante de bar Assistente operacional I Ajudante de terapeuta de SPA Prospetor comercial II Copeiro II Vigia I	621,00	640,00	660,00	680,00	701,00	723,00	745,00
X	Motorista I Prospetor comercial I	591,00	609,00	628,00	647,00	667,00	688,00	709,00
XI	Copeiro I Empregado quiosque II	565,00	582,00	600,00	618,00	637,00	657,00	677,00
XII	Empregado quiosque I	557,00	574,00	592,00	610,00	629,00	648,00	668,00

B - Área de gestão e administrativa

Níveis	Categorias profissionais	Escala salarial						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 545,00	1 592,00	1 640,00	1 690,00	1 741,00	1 794,00	1 848,00
II	Chefe de serviços III Técnico oficial contas II	1 219,00	1 256,00	1 294,00	1 333,00	1 373,00	1 415,00	1 458,00
III	Chefe de serviços II Diretor I Técnico oficial de contas I	990,00	1 020,00	1 051,00	1 083,00	1 116,00	1 150,00	1 185,00
IV	Assessor direção II Chefe de serviços I Técnico administrativo III Técnico informática III	867,00	894,00	921,00	949,00	978,00	1 008,00	1 039,00
V	Assessor direção I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II	807,00	832,00	857,00	883,00	910,00	938,00	967,00
VI	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I	743,00	766,00	789,00	813,00	838,00	864,00	890,00
VII	Assistente administrativo II Telefonista/Rececionista II	683,00	704,00	726,00	748,00	771,00	795,00	819,00
VIII	Assistente administrativo I Auxiliar administrativo II Empregado limpeza II Telefonista/Rececionista I	591,00	609,00	628,00	647,00	667,00	688,00	709,00
IX	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza I	557,00	574,00	592,00	610,00	629,00	648,00	668,00

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho três empresas e quatrocentos e cinquenta trabalhadores.

Porto, 27 de março de 2017.

Pela Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA:

Pedro Manuel Moreira Almeida Rocha, na qualidade de administrador.

António Alves Pinheiro, na qualidade de administrador.

Pela Douro Azul - Agência de Viagens e Turismo, SA:

Pedro Manuel Moreira Almeida Rocha, na qualidade de administrador.

António Alves Pinheiro, na qualidade de administrador.

Pela Priority Dolphin, SA:

Mário Nuno Santos Ferreira, na qualidade de administrador.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

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

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 21 de abril de 2017, a fl. 17 do livro n.º 12, com o n.º 55/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Revisão global ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional às atividades de natureza desportiva, recreativa, cultural e outras e obriga, por um lado, o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e as respetivas alterações produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

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 respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção 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 coletiva de trabalho.

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

8- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE, me-

diante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, aplicando-se, neste caso, o regime de sobrevivência e caducidade previsto na lei

CAPÍTULO II

Admissão e categoria profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- A admissão é da exclusiva competência do conselho diretivo do CCL e dela será dado conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador poderá ser discriminado por virtude da idade, sexo, religião, convicções políticas ou ideológicas ou raça.

3- A idade mínima de admissão para todos os trabalhadores abrangidos por este AE é de 16 anos, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória e observem as restantes disposições legais.

4- A admissão do pessoal para o CCL far-se-á, tanto quanto possível, por critérios objetivos em obediência aos seguintes princípios gerais:

- a) Definição prévia do perfil de cada função a preencher;
- b) Recurso à admissão externa apenas quando não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis estabelecidos no anexo II.

Cláusula 4.^a

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Profissão e categoria profissional;
- c) Nível ou escalão salarial e retribuição;
- d) O período normal de trabalho diário e semanal;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data de início do contrato de trabalho;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 60 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IX a XVI;

b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I a VIII.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato nos termos previstos no número anterior, por parte do CCL, só pode ter lugar com um aviso prévio de 7 dias.

5- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1- A admissão de trabalhadores poderá efetuar-se através de contrato de trabalho a termo, nas condições previstas na lei, sendo obrigatoriamente reduzido a escrito.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos na empresa.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se enquadrado numa das categorias profissionais, cujo elenco integra o anexo I deste AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser criadas novas categorias quando aconselhadas pela índole da função e sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de retribuição a uma das categorias referidas no número anterior.

3- Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro do CCL.

4- Compete ao conselho diretivo ou aos sindicatos outorgantes do presente AE propor a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, que dependerá do acordo das partes.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir o disposto no presente AE e nos regulamentos internos do CCL;

b) 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 o CCL;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do CCL em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade ao CCL, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

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

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do CCL;

i) Cooperar com o CCL para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou neste AE, bem como as ordens dadas pelo CCL.

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

Cláusula 9.^a

Deveres do CCL

Sem prejuízo de outras obrigações, o CCL deve:

a) Cumprir o disposto no presente acordo de empresa;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos de acidente de trabalho e doenças profes-

sionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o CCL da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

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

l) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;

m) Prestar aos sindicatos que representem trabalhadores do CCL todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados, relativos às relações de trabalho no CCL.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao CCL:

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 efetiva do trabalho;

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

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

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e 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 direção próprios do CCL ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei ou, observados os requisitos legalmente previstos, nomeadamente o acordo do trabalhador, a cedência ter por entidade utilizadora a Federação de Campismo e Montanhismo de Portugal;

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

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 11.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2- Nas semanas completas compreendidas entre 16 de setembro de um ano e 14 de junho do ano seguinte, o período normal de trabalho não poderá exceder as 39 horas semanais.

3- Sempre que o acréscimo de atividade laboral o justifique, os limites estabelecidos no número anterior podem ser elevados até 3 horas diárias e 55 horas semanais, não podendo, porém, exceder as 50 horas semanais, em média, num período de referência de 2 meses.

4- Nas situações referidas no número anterior, o acréscimo do período normal de trabalho deverá ser compensado, salvo acordo entre o trabalhador e o CCL, no ano civil em que teve lugar, ou em período não superior a 6 meses quando ocorra no segundo semestre, contados a partir da prestação de trabalho, através da redução do período normal de trabalho diário ou semanal ou mediante acréscimo de dias de férias, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do direito ao subsídio de refeição.

Se a compensação pelo acréscimo do trabalho não for concedida no prazo estabelecido no parágrafo anterior, o trabalhador poderá optar, na falta de acordo, pelo pagamento de retribuição correspondente à prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

5- As alterações aos horários de trabalho previstos no número 3 devem ainda respeitar as seguintes regras:

a) Ser comunicadas ao trabalhador com pelo menos cinco dias de antecedência;

b) Aos limites máximos previstos no número 3, não pode crescer trabalho suplementar;

c) Quando, por virtude do acréscimo de trabalho, o trabalhador não disponha de transporte público para a sua residência habitual, caberá ao CCL fornecer ou suportar os custos do respetivo transporte;

d) Quando o acréscimo de trabalho normal seja superior a 2 horas, têm os trabalhadores direito a uma compensação, para efeitos de alimentação, correspondente a 150 % do valor do subsídio de refeição, para pagamento de jantar, se a prestação desse acréscimo se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos.

6- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por, pelo menos, uma pausa de duração mínima de uma hora e máxima de duas, por forma a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo se o período normal de trabalho diário for superior a 10 horas.

7- Nas atividades de simples presença, tais como serviço de portaria, vigilância ou rondas nos parques, poderá ser excluído o intervalo de descanso sempre que tal justifique tendo em consideração as condições particulares de tal atividade e cumpridos que sejam os requisitos legais previstos para esse efeito.

Cláusula 12.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Compete ao CCL estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e do presente AE.

2- O CCL deve providenciar a instituição de um único sistema de controlo do cumprimento do horário de trabalho por parte de todos os trabalhadores a ele sujeitos.

Cláusula 13.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

3- 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;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia, por semana ou por mês;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo remuneratório a fixar por acordo das partes, que não será inferior a:

a) 23 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a), do número 3 da presente cláusula;

b) Ao previsto na lei nos casos referidos nas alíneas b) e c) do mesmo número.

6- O subsídio de IHT faz parte integrante da retribuição e é devido no período de férias, nos subsídios de férias e Natal, mas só enquanto o trabalhador estiver naquele regime.

7- A isenção de horário de trabalho será cancelada logo que cessem os motivos que justificaram a adoção desse regime ou por decisão de qualquer das partes mediante pré-aviso de 45 dias.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar, o prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, com as seguintes exceções:

a) Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário, semanal ou mensal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

b) Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho

diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3- Todo o trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pelo CCL.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

1- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos demais casos de prestação de trabalho suplementar, o direito a descanso compensatório rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando o CCL comprovar a sua necessidade.

2- O trabalho noturno será retribuído nos termos da cláusula 24.^a (Retribuição de trabalho noturno).

Cláusula 17.^a

Regime de turnos

1- Considera-se horário por turnos o prestado em regime de rotação contínua ou descontínua, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores direito a um complemento de retribuição no montante de 25 % da retribuição de base efetiva no caso de prestação de trabalho em regime de três ou dois turnos total ou parcialmente noturnos.

3- Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

4- São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que previamente acordadas entre o CCL e os trabalhadores interessados, com aviso prévio de vinte e quatro horas.

5- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o pe-

riodo de descanso semanal.

6- Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados, o CCL obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

7- Quando houver lugar a substituição, nenhum trabalhador pode abandonar o local de trabalho sem que tenham sido tomadas as providências necessárias à sua substituição, tendo direito à retribuição prevista na cláusula 25.^a (Retribuição do trabalho suplementar) enquanto não se verificar a sua substituição.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuição mínima do trabalho

1- A retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos por este acordo é a constante do anexo I.

2- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times Hs}$$

sendo:

Rm - retribuição mensal;

Hs - período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.^a

Pagamento da retribuição

1- A retribuição será colocada à disposição do trabalhador, em data a fixar pelo CCL, até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2- O pagamento da retribuição será efetuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

3- No ato do pagamento da retribuição, o CCL deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade no CCL.

2- A partir da sexta diuturnidade, as diuturnidades vencem-se por cada dez anos de antiguidade no CCL.

3- As diuturnidades vencem-se no dia 1 do mês em que o trabalhador complete cada período de cinco anos ou dez anos

de antiguidade no CCL, consoante o disposto nos números 1 e 2.

4- O montante de cada diuturnidade é de 3 % do valor estabelecido no nível X da tabela salarial.

5- O montante recebido a título de diuturnidades considera-se incluído na retribuição mensal, designadamente para efeitos de cálculo da retribuição horária.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores efetivos com, pelo menos, seis meses de antiguidade em 31 de dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2- Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fração proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio se tiver prestado seis ou mais meses de serviço e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado se este não tiver atingido seis meses.

4- O subsídio será pago até 15 de dezembro, salvo em caso de suspensão por impedimento prolongado ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

Cláusula 22.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias, calculado com base na retribuição mensal a que o trabalhador tiver direito, será pago no mês anterior aquele em que ocorrer o gozo de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

2- O valor do subsídio de férias será atualizado por efeito de qualquer aumento salarial ou promoção que ocorra no decurso de cada ano civil em que é pago.

Cláusula 23.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores será atribuído um subsídio de refeição no valor diário de 6,83 €.

2- O subsídio será atribuído apenas nos dias em que o trabalhador preste, pelo menos, 60 % do seu período de trabalho diário.

3- Nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores, será posto pelo CCL à disposição dos trabalhadores um local apropriado para a tomada de refeições com as necessárias condições de higiene e conforto, equipado com material de queima e conservação e não comunicando diretamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

Cláusula 24.^a

Retribuição de trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 %

à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com exceção das respeitantes ao regime de turnos.

Cláusula 25.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído com o acréscimo de 50 %.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado será retribuído com o acréscimo mínimo de 60 % da retribuição.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será retribuído com o acréscimo mínimo de 75 % da retribuição.

4- Por acordo das partes, a retribuição do trabalho suplementar prevista no número 2 pode ser substituída por dois dias de descanso, os quais englobam o descanso compensatório estabelecido para a prestação de trabalho nesses dias, mantendo o trabalhador o direito a receber o subsídio de refeição em relação a um desses dois dias de descanso.

5- Quando, por virtude da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não disponha de transporte público para a sua residência habitual, caberá ao CCL fornecer ou suportar os custos do respetivo transporte.

6- Por prestação de trabalho suplementar, têm os trabalhadores direito a uma compensação, para efeitos de alimentação, correspondente a 150 % do valor do subsídio de refeição, para pagamento de jantar, quando a prestação do serviço suplementar se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos.

Cláusula 26.^a

Abono para falhas

A trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos e ou recebimentos será atribuído um abono para falhas igual a 4,5 % do montante estabelecido no nível X da tabela salarial em vigor no CCL.

Cláusula 27.^a

Complemento do subsídio de doença e acidente de trabalho

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE aplica-se o regime geral da Segurança Social.

2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente comprovada, o CCL atribuirá ao trabalhador um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social, até ao máximo de 30 dias em cada ano civil, desde que o absentismo do trabalhador não tenha ultrapassado os 5 %, nos três meses imediatamente anteriores ao da baixa.

3- O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera à data da baixa e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social.

4- Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da Segurança Social não exercer o direito ao correspondente

subsídio de doença, podendo fazê-lo, o CCL não pagará o complemento previsto nos números 2 e 3.

5- A concessão do complemento do subsídio de doença previsto nesta cláusula fica ainda dependente da entrega imediata ao CCL do valor do subsídio de doença pago pela Segurança Social, sempre que a retribuição líquida seja integralmente assegurada no final do mês a que respeita.

6- Em caso de incapacidade temporária para o trabalho resultante de acidente de trabalho, o CCL assegurará ao trabalhador, enquanto essa situação durar e pelo prazo máximo de 60 dias em cada ano civil, o pagamento da diferença entre a sua retribuição líquida e o subsídio legalmente devido, diretamente ou através de adequado seguro.

Cláusula 28.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.

2- Entende-se por local habitual de trabalho, as instalações do CCL em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3- Nas deslocações em que, mediante acordo entre o CCL e o trabalhador, este utilizar veículo próprio, o CCL obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,34 € ou 0,17 € do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor.

4- O período efetivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual do trabalho ou da residência do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efetuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

5- O tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho não será considerado para os limites máximos de trabalho suplementar previstos na lei em vigor, mas será sempre retribuído como trabalho suplementar.

6- Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento de todas as despesas de transporte, das refeições e alojamento:

a) Nos casos em que a deslocação implique a pernoita do trabalhador fora da sua residência, deverá o CCL disponibilizar-lhe alojamento adequado ou pagar-lhe as inerentes despesas contra a apresentação de documento comprovativo, cujo valor não poderá exceder o limite de 5,5 % do nível X da tabela salarial;

b) No caso de tomada de refeições, o trabalhador terá direito ao pagamento da importância correspondente a 50 % do valor do subsídio de refeição por cada pequeno-almoço, e a 150 % do valor do subsídio de refeição por cada almoço e/ou jantar, salvo se o CCL assegurar o fornecimento das refeições;

c) Nas situações previstas na alínea anterior, só haverá direito ao pagamento do pequeno-almoço ou do jantar se a deslocação se iniciar antes das 8 horas ou terminar após as 20 horas, respetivamente.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso por semana, que deverão coincidir, sempre que as necessidades do serviço o permitam, com o sábado e o domingo, devendo essa coincidência ocorrer, pelo menos, 10 vezes por ano.

2- Sempre que as necessidades do serviço o permitam, os dois dias de descanso semanal deverão ser gozados consecutivamente, considerando-se, em qualquer caso, como dia de descanso complementar o primeiro desses dias.

3- Aos trabalhadores que exerçam as suas funções nos parques de campismo, o período de descanso semanal poderá, no período de julho a setembro, ou em casos de necessidade devidamente justificada, ser reduzido a um único dia, com o consequente ajustamento do período normal de trabalho diário.

4- Fora do período de julho a setembro a que se refere o número anterior, a redução do período de descanso semanal a um único dia nas condições aí previstas, não poderá ocorrer mais de duas vezes por mês.

5- A previsibilidade terá que ser comunicada com sete dias de antecedência.

Cláusula 30.^a

Feriados obrigatórios

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Além dos obrigatórios, são para todos os efeitos considerados feriados os seguintes:

a) O feriado municipal da localidade onde se situa o local de trabalho;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 31.^a

Período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 22 dias úteis.

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

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 desta cláusula, não re-

levam como faltas:

a) As ausências a título de licença que não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente por maternidade ou em caso de aborto, paternidade e adoção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou de acidente de trabalho que não resulte de negligência;

d) As dadas por motivo de doença que implique internamento hospitalar, até ao limite de 15 dias em cada ano civil.

5- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respetivo período seja gozado interpoladamente, devendo nesse caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

6- Quando o solicitem, aos trabalhadores será concedida a faculdade de gozarem as suas férias em simultaneidade com os membros do seu agregado familiar, salvo se daí resultar prejuízo para o serviço.

7- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e o CCL.

8- Na falta de acordo caberá ao CCL a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, a comissão sindical ou os delegados sindicais, fixando as férias dos trabalhadores afetos aos parques de campismo no período compreendido entre 1 de abril e 30 de novembro, e as dos restantes trabalhadores no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

9- Quando o trabalhador interromper as férias por motivo de baixa, deverá comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico o dia de início da doença, pessoalmente ou por interposta pessoa.

10- As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

11- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado nem substituído por trabalho suplementar, nem substituído por qualquer retribuição ou por qualquer outra modalidade ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto na lei e neste AE.

12- Se o CCL não cumprir total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou não pagar o respetivo subsídio nos termos deste acordo, salvo motivo de impedimento por factos a ele não imputáveis e devidamente comprovados, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respetivo subsídio que deixou de receber, sem prejuízo do direito ao gozo dessas férias no 1.º trimestre do ano imediato àquele a que se reportam.

13- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 32.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e

durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, nomeadamente para efeitos de desconto na retribuição, na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

3- Quando o somatório das ausências inferiores ao dia normal de trabalho não atinja, no fim de um ano civil, a duração do período normal de trabalho diário, esse valor não transita para o ano civil seguinte.

Cláusula 33.^a

Tolerância de ponto individual

1- Em cada ano civil, o CCL concederá a todos os trabalhadores uma tolerância de ponto individual com duração correspondente a 16 horas de trabalho, para ser utilizada em assuntos da sua vida particular, respeitando as seguintes regras:

a) A ausência não prejudique o normal funcionamento do serviço a que o trabalhador se encontra adstrito;

b) Seja expressamente solicitada, por escrito, ao seu superior hierárquico, com a antecedência mínima de 48 horas e por este aprovada em respeito com o disposto na alínea anterior;

c) Não ultrapasse as 4 horas diárias;

d) Não seja contígua com dia feriado ou dia de folga.

2- O trabalhador que durante dois anos consecutivos ou quatro interpolados esgote a prerrogativa prevista no número anterior, verá o seu limite reduzido para metade no ano subsequente.

3- Em cada período de trabalho diário, os trabalhadores têm direito a uma pausa até quinze minutos para tomada de uma pequena refeição (lanche), desde que essa pausa:

a) Não perturbe o regular funcionamento dos serviços;

b) Seja previamente autorizada pelo superior hierárquico imediato;

c) Não seja gozada, em simultâneo, por mais de dois trabalhadores em cada serviço.

4- As ausências e pausas previstas neste artigo não afetam a retribuição nem a contagem de tempo e categoria profissional ou na antiguidade.

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge,

até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

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

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo CCL;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pelo CCL as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante meio período de trabalho diário e não mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, pelo tempo comprovadamente gasto para o efeito;

d) Pelo tempo necessário para participar no funeral de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado.

4- No caso das alíneas b) e c) do número 2 as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar, ou, por altura do funeral, caso este venha a ocorrer mais tarde.

5- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados.

Cláusula 35.^a

Comunicação das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao superior hierárquico de cada trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas ao CCL logo que possível pelo trabalhador ou por interposta pessoa.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- Os pedidos de dispensa ou comunicações de ausência

devem ser feitos por escrito, em documento próprio em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6- Em qualquer falta justificada, o trabalhador é obrigado a apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 36.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença, sem prejuízo do direito a complemento de doença previsto no presente acordo;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 34.^a (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 34.^a (Tipos de faltas), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 37.^a

Consequências 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, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição, prevista no número um, abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

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 o CCL recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas no direito de 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 a falta determine perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

1- O CCL poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser acompanhado da respetiva justificação.

2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 40.^a

Poder disciplinar

1- O CCL tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste AE ou na lei.

3- O poder disciplinar é exercido pelo conselho diretivo do CCL ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquele.

Cláusula 41.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo

de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 42.^a

Procedimento e prescrição

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

2- O procedimento disciplinar só pode iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho diretivo do CCL, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o CCL suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 44.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento coletivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 45.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

Nos casos de despedimento ilícito do trabalhador e nos casos de cessação do contrato por outro motivo que confira direito a indemnização, esta será a prevista na lei, não podendo ser inferior a 3 meses.

Cláusula 46.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao CCL com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 47.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o CCL é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o CCL é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 48.^a

Salvaguarda de direitos

Da aplicação do presente AE não pode resultar, em qualquer caso, baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

Cláusula 49.^a

Regime subsidiário

Relativamente às matérias omissas no presente acordo aplicar-se-á a lei vigente.

Cláusula 50.^a

Alterações pecuniárias em 2017

As alterações de natureza pecuniária efetuadas no processo de revisão do presente AE concluído em 2017 produzem efeitos a partir de 1 de março deste ano.

ANEXO I

Definição de funções

Assessor - Trabalhador que participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade. Propõe definição das políticas e aconselha a tomada de decisões estratégicas. Depende hierarquicamente do conselho diretivo.

Assistente administrativo - Trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente operacional - Trabalhador que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, jardineiro, etc., quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Chefe de secção - Trabalhador que organiza, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma secção do CCL, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Chefe de serviços - Trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço do CCL, com base em orientações superiores.

Diretor de serviços I e II - Trabalhador responsável pela direção e coordenação de grandes áreas de atividade do CCL. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas. Depende hierarquicamente do conselho diretivo.

Diretor de serviços III - Trabalhador que assume a responsabilidade pela direção e coordenação de grandes áreas de atividade do CCL. Gere programas de estudo e de trabalho de grande complexidade, coordena profissionais de elevada especialização e toma decisões de responsabilidade não sujeitas a revisão técnica. Propõe definição das políticas e aconselha a tomada de decisões estratégicas. Depende hierarquicamente do conselho diretivo.

quicamente do conselho diretivo.

Encarregado de limpeza - Trabalhador que dirige e coordena a atividade dos trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a seu cargo.

Fiscal de campo - Trabalhador que fiscaliza a utilização de espaços acampáveis e outras instalações dos parques, assegurando o cumprimento das normas regulamentares e estatutárias aplicáveis. Assegura o serviço de estacionamento, entrega, troca ou caducidade das unidades de alojamento (categoria a extinguir quando vagar).

Motorista (pesados e ligeiros) - Trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

Porteiro-Rececionista - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao controlo e verificação de entradas e saídas de pessoas e viaturas em colaboração direta com os demais serviços administrativos e operacionais, elaborando o expediente administrativo regulamentado para o efeito e utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico - Trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas e/ou que envolvam análise e interpretação de resultados, procedendo ao seu tratamento e sistematização. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico administrativo - Trabalhador que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de parque especializado - Trabalhador que dá apoio aos diretores de serviço na elaboração dos planos integrados de desenvolvimento, no âmbito de curto, médio e longo prazo. Orienta e apoia tecnicamente trabalhadores de outros níveis. Pode ser responsável por projetos da sua especialização e pelo controlo de rotina ou conjunto de tarefas nos parques no âmbito dos objetivos dos serviços, setores ou departamentos em que se encontrem integradas as respetivas funções.

Técnico de parque - Trabalhador que numa unidade operacional coordena, dirige e controla a atividade de todos os trabalhadores das mais diversas especialidades a ela adstritos, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Técnico operacional - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc. em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que

requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico de secretariado - Trabalhador que colabora diretamente com entidades com funções de administração, direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretária reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função (categoria a extinguir quando vagar).

Trabalhador de limpeza - Trabalhador que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Grau: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e retribuição;

d) Nível salarial: retribuição base mensal do trabalhador a qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria ou por promoção em graus profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo nível ou grau salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso poderá verificar-se para categoria ou grau profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pelo conselho diretivo.

4- A admissão para profissões técnicas carece de habilitações literárias ao nível da licenciatura ou da titularidade de certificado de aptidão profissional.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - constitui promoção o acesso, com caráter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para nível salarial superior, dentro da mesma categoria profissional.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa do conselho diretivo e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelo clube.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - por decisão do conselho diretivo, sob proposta do superior hierárquico após processo de avaliação;

b) Por antiguidade - decorridos 3 anos de permanência em categoria profissional referenciada pelas letras «A» ou «B», desde que o trabalhador tenha avaliação positiva em cada um desses anos.

4- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão são descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

ANEXO III

Tabela de retribuições base mensais

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Diretor de serviços III	2 108,00 €
II	Assessor Diretor de serviços II	2 027,00 €
III	Diretor de serviços I Técnico de parque especializado II	1 676,00 €
IV	Chefe de serviços III Técnico de parque especializado I Técnico IV	1 514,00 €
V	Chefe de serviços II Técnico de parque III Técnico III	1 371,00 €

VI	Chefe de serviços I Técnico de parque II Técnico II	1 263,00 €
VII	Chefe secção II Técnico de parque I Técnico I Técnico secretariado III	1 102,00 €
VIII	Chefe secção I Técnico administrativo III Técnico operacional III Técnico secretariado II	942,00 €
IX	Técnico administrativo II Técnico operacional II Técnico secretariado I	833,00 €
X	Técnico administrativo I Técnico operacional I	765,00 €
XI	Assistente administrativo C Assistente operacional C Fiscal de campo C Motorista C	743,00 €
XII	Assistente administrativo B Assistente operacional B Fiscal de campo B Motorista B Encarregado limpeza C	687,00 €
XIII	Assistente administrativo A Assistente operacional A Encarregado limpeza B Fiscal de campo A Motorista A	636,00 €
XIV	Encarregado de limpeza A Trabalhador de limpeza C Porteiro rececionista C	590,00 €
XV	Trabalhador de limpeza B	575,00 €
XVI	Trabalhador de limpeza A	560,00 €

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1 associação e 100 trabalhadores.

Lisboa, 10 de abril de 2017.

Pelo Clube de Campismo de Lisboa - CCL:

João Paulo Figueiredo Silva Dias, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 21 de abril de 2017, a fl. 17 do livro n.º 12, com o n.º 56/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros - Deliberação da comissão paritária

Nos termos e para os efeitos da cláusula 98.ª do acordo de empresa celebrado entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV, SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil e STHA - Sindicatos dos Técnicos de Handling de Aeroportos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2016, aplicável à Portway - Handling de Portugal, SA (Portway, SA) e aos trabalhadores do setor de atividade do Handling ao seu serviço em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, abrangendo empregador e 1978 trabalhadores, reuniu a comissão paritária, composta por um elemento de cada um dos sindicatos outorgantes e por número igual ao da parte sindical por parte da empresa, com vista à interpretação da cláusula 29.ª número 2, quanto às alíneas b), d) e e) desse acordo, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:

I) Interpretação da cláusula 29.ª/2, b) - O período normal de trabalho diário não pode ser inferior a quatro horas nem ultrapassar as nove horas, querendo com tal referir-se aos limites mínimos e máximos do trabalho em *part-time* e em *full-time*.

Considerando as especificidades do Aeroporto de Ponta Delgada, assim como as exigências de operação na referida escala, entendeu-se que, durante o período de um ano a contar da data de realização da reunião da comissão paritária de 13 de fevereiro de 2017, o período mínimo de trabalho diário poderia, no caso dessa Unidade de Handling, ser, excepcionalmente, reduzido para três horas, situação que será objeto de reavaliação no final do mencionado período (13 de fevereiro de 2018).

II) Interpretação da cláusula 29.ª/2, alíneas d) e e) - A amplitude máxima de variação de entrada num determinado turno pode variar em quatro horas em relação ao primeiro dia do mesmo, para baixo ou para cima, não significando tal situação uma mudança de turno desde que, num mesmo turno, não se ultrapasse esse limite.

Exemplos práticos para um horário de 4/2:

i) Horário de acordo com a regra prevista nas alíneas d) e e) da cláusula 29.ª

Horário de entrada:

1.º dia - 6h00 am;

2.º dia - 2h00 am (Variação = 4 horas, por referência ao 1.º dia);

3.º dia - 3h00 am (Variação < 4 horas, por referência ao

1.º dia);

4.º dia - 4h00 am (Variação < 4 horas, por referência ao 1.º dia).

A amplitude máxima de variação nesta semana não excede as 4 horas (das 2h00 am às 6h00 am).

Ou

1.º dia - 6h00 am;

2.º dia - 4h00 am (Variação < 4 horas, por referência ao 1.º dia);

3.º dia - 8h00 am (Variação < 4 horas, por referência ao 1.º dia);

4.º dia - 7h00 (Variação < 4 horas, por referência ao 1.º dia).

A amplitude máxima de variação nesta semana não excede as 4 horas (das 4h00 am às 8h00 am).

ii) Horário contrário à regra prevista nas alíneas d) e e) da cláusula 29.ª

Horário de entrada:

1.º dia - 12h00 am;

2.º dia - 15h00 (Variação < 4 horas, por referência ao 1.º dia);

3.º dia - 11h00 am (Variação < 4 horas, por referência ao 1.º dia);

4.º dia - 8h00 am (Variação = 4 horas, por referência ao 1.º dia).

A amplitude máxima de variação nesta semana excede as 4 horas (das 8h00 às 15h00).

A comissão paritária:

Pela empresa Portway - Handling de Portugal, SA:

Ana Francisco, na qualidade de membro efetivo.

Carla Mondim, na qualidade de membro efetivo.

Paula Simões, na qualidade de membro efetivo.

Pelos sindicatos:

Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV:

Telmo Barbosa, na qualidade de membro efetivo.

SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil:

Pedro Figueiredo, na qualidade de membro efetivo.

STHA - Sindicatos dos Técnicos de Handling de Aeroportos:

Nuno Oliveira, na qualidade de membro efetivo.

Depositado em 24 de abril de 2017, a fl. 17 do livro n.º 12, com o n.º 58/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Companhia Portuguesa de Resseguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e as mesmas associações sindicais

A Companhia Portuguesa de Resseguros, SA, com sede no Largo do Calhariz, n.º 30, em Lisboa, pessoa coletiva n.º 500 926 980, contribuinte da Segurança Social n.º 20007603253, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa, e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Prof. Fernando Fonseca, 16, 1600-608 Lisboa, acordam, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, celebrar acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho, celebrado entre a Açoreana Seguros, SA e outras e os STAS e o SISEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

As partes acordam aplicar a tabela salarial e o subsídio de refeição com efeitos a 1 de janeiro de 2016.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, ambos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estará abrangido pelo acordo coletivo de trabalho em apreço um trabalhador.

Feito em Lisboa, aos 31 de março de 2017, em quatro exemplares originais, ficando um em poder de cada um dos contraentes e destinando-se o quarto exemplar a instruir o depósito na DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, sem prejuízo do seu envio em documento eletrónico.

Pela Companhia Portuguesa de Resseguros, SA:

António Manuel Marques de Sousa Noronha, administrador.

Sandra Paula Rodrigues de Gouveia, administradora.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, presidente da direção.

José Luis Coelho Pais, 1.º vice-presidente da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, presidente da direção.

Jorge Carlos da Conceição Cordeiro, vogal da direção.

Depositado em 21 de abril de 2017, a fl. 17 do livro n.º 12, com o n.º 54/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017, encontra-se publicado o acordo coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidões, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 340, onde se lê:

«Cláusula 126.^a

Âmbito e definições»

Deve ler-se:

«SECÇÃO III

Plano complementar

Cláusula 126.^a

Âmbito e definições»

Na página 343, onde se lê:

«Cláusula 131.^a

Regime aplicável aos novos trabalhadores

1- O disposto na cláusula 94.^a e nas secções I a III deste capítulo não é aplicável aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de julho de 2009 inscritos no regime geral da Segurança Social.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Deve ler-se:

«Cláusula 131.^a

Regime aplicável aos novos trabalhadores

1- O disposto na cláusula 94.^a e nas secções I a III deste capítulo não é aplicável aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de julho de 2009 inscritos no regime geral da Segurança Social, exceto quanto ao disposto na alínea *b)* do número 1 da cláusula 127.^a

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Nas páginas 343 e 344, onde se lê:

«Cláusula 134.^a

Contribuições para os SAMS

- 1- (...)
- a)* (...)
- i)* (...)
- ii)* (...)
- b)* (...)
- c)* (...)
- d)* (...)

2- (...)

4- Para o cálculo das contribuições previstas nos números anteriores, não se consideram os benefícios apurados ao abrigo do plano complementar, mas apenas os demais valores das prestações a que por este acordo os trabalhadores, reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das prestações recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que devam entregar à respetiva entidade.

5- As entidades patronais remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 desta cláusula, acompanhadas de um ficheiro informático que permita conferir a exatidão dos valores entregues.

6- O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo X.

7- As entidades patronais procederão ao desconto, sem quaisquer encargos, no vencimento dos trabalhadores, nos subsídios de doença, nas pensões de reforma e nas pensões de sobrevivência, as importâncias indicadas pelos SAMS, resultantes de créditos concedidos por este para financiar despesas de saúde não comparticipadas.

8- As contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito e dos trabalhadores serão mantidas, nomeadamente nas situações de licença parental, inicial ou alargada e por adoção, considerando a remuneração mensal auferida pelo trabalhador à data de início da licença.»

Deve ler-se:

«Cláusula 134.^a

Contribuições para os SAMS

- 1- (...)
- a)* (...)
- i)* (...)
- ii)* (...)
- b)* (...)
- c)* (...)
- d)* (...)
- 2- (...)

3- Para o cálculo das contribuições previstas nos números anteriores, não se consideram os benefícios apurados ao abrigo do plano complementar, mas apenas os demais valores das prestações a que por este acordo os trabalhadores, reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das prestações recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que devam entregar à respetiva entidade.

4- As entidades patronais remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 desta cláusula, acompanhadas de um ficheiro informático que permita conferir a exatidão dos valores entregues.

5- O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo X.

6- As entidades patronais procederão ao desconto, sem quaisquer encargos, no vencimento dos trabalhadores, nos subsídios de doença, nas pensões de reforma e nas pensões

de sobrevivência, as importâncias indicadas pelos SAMS, resultantes de créditos concedidos por este para financiar despesas de saúde não comparticipadas.

7- As contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito e dos trabalhadores serão mantidas, nomeadamente nas situações de licença parental, inicial ou alargada e por adoção, considerando a remuneração mensal auferida pelo trabalhador à data de início da licença.»

Na página 346, onde se lê:

«Cláusula 147.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1- O valor máximo do empréstimo é de 183 684,44 € ou 205 238,49 € para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14, e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.

2- (...)»

Deve ler-se:

«Cláusula 147.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1- O valor máximo do empréstimo é de 183 634,44 € ou 205 238,49 € para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14, e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.

2- (...)»

Nas páginas 348 e 349, onde se lê:

«ANEXO III

Tabela de vencimentos

Nível	Valor
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)

(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
7	71 029,58
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)

Deve ler-se:

«ANEXO III

Tabela de vencimentos

Nível	Valor
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
7	1 029,58
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)
(...)	(...)

Na página 350, onde se lê:

«ANEXO VI

**Percentagem para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível -
Último período
(Cláusula 121.ª)**

Nível	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	15	16	17	18	19	20	
Anos																					
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
14	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	17,11 %	15,93 %	14,72 %	
15	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	18,26 %	18,67 %	17,37 %	16,05 %	
16	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	19,92 %	19,78 %	20,22 %	18,83 %	17,39 %	
17	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	22,27 %	21,96 %	21,81 %	22,29 %	20,75 %	19,17 %	
18	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	23,83 %	23,50 %	23,32 %	23,85 %	22,20 %	20,52 %	
19	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	25,37 %	25,02 %	24,85 %	25,40 %	23,65 %	21,85 %	
20	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	26,93 %	26,56 %	26,37 %	26,96 %	25,10 %	23,19 %	
21	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	28,48 %	28,09 %	27,89 %	28,52 %	26,54 %	24,53 %	
22	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	30,04 %	29,62 %	29,42 %	30,07 %	27,99 %	25,86 %	
23	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	32,11 %	31,66 %	31,44 %	32,15 %	29,93 %	27,65 %	
24	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	33,66 %	33,20 %	32,96 %	33,71 %	31,38 %	28,99 %	
25	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	35,22 %	34,73 %	34,48 %	35,25 %	32,81 %	30,33 %	
26	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	36,77 %	36,26 %	36,01 %	36,81 %	34,26 %	31,66 %	
27	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	38,32 %	37,79 %	37,53 %	38,36 %	35,71 %	33,00 %	
28	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	39,88 %	39,33 %	39,05 %	39,92 %	37,16 %	34,33 %	
29	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	41,95 %	41,37 %	41,08 %	42,00 %	39,09 %	36,13 %	
30	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	43,50 %	42,90 %	42,59 %	43,56 %	40,54 %	37,46 %	
31	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	45,06 %	44,43 %	44,12 %	45,11 %	41,99 %	38,80 %	
32	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	46,61 %	45,97 %	45,65 %	46,67 %	43,44 %	40,14 %	
33	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	48,16 %	47,50 %	47,16 %	48,22 %	44,89 %	41,48 %	
34	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	49,71 %	49,03 %	48,69 %	49,78 %	46,33 %	42,82 %	
35	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	51,79 %	51,07 %	50,71 %	51,85 %	48,26 %	44,60 %	

Deve ler-se:

«ANEXO VI

**Percentagem para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível -
Último período
(Cláusula 120.ª)**

Nível	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	15	16	17	18	19	20	
Anos																					
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)

(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
14	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	17,18 %	16,01 %	14,73 %	
15	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	18,36 %	18,74 %	17,47 %	16,08 %
16	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	20,04 %	19,89 %	20,30 %	18,92 %
17	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	22,39 %	22,09 %	21,93 %	22,38 %
18	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	23,96 %	23,63 %	23,46 %	23,94 %
19	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	25,52 %	25,17 %	24,99 %	25,50 %
20	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	27,08 %	26,72 %	26,52 %	27,07 %
21	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	28,64 %	28,26 %	28,05 %	28,63 %
22	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	30,20 %	29,80 %	29,58 %	30,19 %
23	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	32,29 %	31,85 %	31,62 %	32,27 %
24	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	33,85 %	33,39 %	33,15 %	33,83 %
25	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	35,41 %	34,93 %	34,68 %	35,39 %
26	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	36,97 %	36,48 %	36,21 %	36,95 %
27	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	38,54 %	38,02 %	37,74 %	38,51 %
28	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	40,10 %	39,56 %	39,27 %	40,08 %
29	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	42,18 %	41,61 %	41,30 %	42,16 %
30	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	43,74 %	43,15 %	42,83 %	43,72 %
31	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	45,30 %	44,69 %	44,36 %	45,28 %
32	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	46,87 %	46,23 %	45,89 %	46,84 %
33	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	48,43 %	47,78 %	47,42 %	48,40 %
34	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	49,99 %	49,32 %	48,95 %	49,96 %
35	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	52,07 %	51,37 %	50,99 %	52,04 %

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14, 15 e 16 de março de 2017, para o mandato de quatro anos.

Nome	N.º sócio	Empresa	Local de trabalho	Del. local	Del. regional
Alexandra Basciu Pais	41.428	Emel	Lisboa	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Alexandra Conceição Oliveira Silva Martins	65.547	SCM C Marim (Sapal Verde)	C. Marim	Faro	Algarve
Alexandra Maria Gil Gaudêncio Ferreira Santos	87.435	Auchan Jumbo	Alverca	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Álvaro Jorge Machado Gonçalves	89.971	FNAC	Almada	Setúbal	Setúbal
Amândio João Matos Caldas	63.019	SCM Ponte de Liima	Ponte de Lima	Viana do Castelo	Viana do Castelo
Ana Isabel Lopes Pires	43.387	Emel	Lisboa	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Ana Lúcia Pereira Cruz	91.791	Zara	Almada	Setúbal	Setúbal
Ana Maria	96.698	Centro Inf. Arte e Qualidade		Aveiro	Beira Litoral
Ana Paula Ferreira de Oliveira	24.251	Assoc. Académica	Coimbra	Coimbra	Beira Litoral
Ana Paula Galeano Rodrigues Araújo	57.467	SCM Albufeira	Albufeira	Portimão	Algarve
Ana Paula Navalho David Cruz	53.962	Pingo Doce	Abrantes	Santarém	Leiria/Santarém
Ana Paula Pinto Valente Ribeiro	44879	Pingo Doce	Santa Luzia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Ana Paula Quintela Rodrigues	81.813	APPACDM	Braga	Braga	Braga
Ana Paula Rios Liborio Silva	15.437	Pingo Doce	S. João Estoril	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Ana Sofia Almeida Rodrigues Silva Luz	78.198	El Corte Ingles	Lisboa	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Anabela Neves Rego	38.741	SCM Ponte de Barca	Ponte da Barca	Viana do Castelo	Viana do Castelo
André Ivo Silva Correia	95.963	Lidl	Darque	Viana do Castelo	Viana do Castelo
Andrea Isabel Araújo Doroteia	22.411			Aveiro	Beira Litoral
Aniceto Augusto de Oliveira Fonseca Soares	47.800	Continente Hipermercados	Oeiras	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
António José Ferreira Soares Silva	35.881	JMR Prest Serv Dist	Vila Conde	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Bruno Manuel Costa Silva	76990	Lidl	Ribeirão	Braga	Braga

Carla Maria Fonseca Teixeira	33787	Modelo Continente Hipermercados	Vila Real	Porto/Vila Real	Porto, V. Real e Bragança
Carla Maria Gonçalves de Araujo	76.985	SCM Viana Castelo	Viana do Castelo	Viana do Castelo	Viana do Castelo
Carla Sofia Cardoso Durão	94.665	Dia Minipreço	Condeixa	Coimbra	Beira Litoral
Carlos Alberto Santos Gralha	97.072	Modelo Continente Hipermercados	Azambuja	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Carlos Manuel Lopes Abreu	81378	Auchan Jumbo	Guimarães	Braga	Braga
Carmem Alice Carvalho Silva	81.847	APPACDM	Braga	Braga	Braga
Catarina Luisa Canhoto Matos Almeida	62.798	SCM Estarreja	Estarreja	Aveiro	Beira litoral
Catarina Maria Silva Fachadas	58.048	SCM Lisboa	Lisboa	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Cecília Maria Rodrigues Amaral	97.669	Fundação Joaquim Santos		Viseu	Beira Interior
Célia Cristina Oliveira Lopes	23.763	Sind. Texteis Aveiro	Aveiro	Setúbal	Setúbal
Célia Ermelinda Cardinal Cardoso	49.573	El Corte Inglés	V. N. Gaia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Celina Maria Matias Pereira Fernandes	50.652	Charon-Emp. Segurança, SA	Viseu	Viseu	Beira Interior
Claudia Faria Reis	65.765	Auchan Jumbo	Coimbra	Coimbra	Beira Litoral
Cláudia Susana Lima Pereira	40.751	Propel - Combustíveis	Aveiro	Aveiro	Beira Litoral
Cristina Paula Magalhães Ferreira	33.641	Pingo Doce	Valongo	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Denise Frias Nogueira	91.895	Bershka	Loures	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Duarte Miguel Casola Oliveira	67.910	Lidl	Torres Novas	Santarém	Leiria/Santarém
Eliana Arantes Azevedo	66557	Pingo Doce	Braga	Braga	Braga
Elisabete Céu Oliveira Rodrigues	20.444	Fundação Lar Cegos NSS	Lisboa	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Elisabete da Conceição S. Alcobia Santos	20.659	Pingo Doce	Miraflores	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Elsa Sofia Lanisco Pauzinho Guerreiro	77.640	SCM Vendas Novas	Évora	Évora	Alentejo
Evgeniya Pilat	99.777	Caslas (IPSS)	Lagos	Portimão	Algarve
Fátima Maria Freitas Sousa Velosa	90.266	Martinho P Figueira (Banamadeira)	Funchal	RA Madeira	Lisboa e RA Madeira
Fernando José Coelho Pais	47.734	Continente Hipermercados	Montijo	Setúbal	Setúbal
Fernão Manuel Gonçalves Rodrigues	84.001	Sind. Rodoviaros RAM	Funchal	RA Madeira	Lisboa e RA Madeira
Filipa Alexandra Marques Costa	83.767			Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Francisco Jose Abrantes Duarte	34.534	Dia Minipreço	Lisboa	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Frederico Jorge Pavia Campos	85.829	Electro Requetim	Évora	Evora	Alentejo
Helena Maria Moreira Santos P. Marques	43.301	STML	Lisboa	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Helena Maria Sousa Pereira	17.416	Auchan Jumbo	Setúbal	Setúbal	Setúbal
Irina Soeiro Sousinha	100.069	Cooppovo Consumo	Marinha Grande	Leiria	Leiria/Santarém
Isabel Maria Robert Lopes Perdigão Camarinha	9.300	STAL	Lisboa	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Isabel Maria Trindade Silva Dias Horta	50308	Fund.Joaquim H Raposo	Salvada	Beja	Alentejo
Isabel Teixeira Nunes	26.295	Auchan Jumbo	Cascais	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Ivo Monteiro Santos	29.274	Brisa	Leiria	Leiria	Leiria/Santarém
Ivone Alexandra Marques Vieira	68.720	Pingo Doce	Vialonga Lobo Costa	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Joana Filipa Moreira Dias	68.894	Cerci	S. João da Madeira	Aveiro	Beira Litoral
Joaquim Amadeu Freitas Pereira	57.712	Modelo Continente H Logística	Maia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Joaquim Vasconcelos Pinto	72.577	Modelo Continente Hipermercados	Maia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
José António Gouveia Galdes	40.704			Guarda	Beira Interior
José António Mendes Duarte	25.100	Seguritas	Loulé	Faro	Algarve
José António Vila Nova da Silva	24.267	Centro B. Estar Social	Arronches	Portalegre	Alentejo
José Carlos Carvalho Fernandes	84.589	SCM Chaves	Chaves	Porto/Vila Real	Porto, V. Real e Bragança
José Manuel Silva Monteiro	21506	Modelo Continente Hipermercados	V. N. Gaia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
José Moreira Branco	79.872	Pingo Doce	S. ^{ta} Marta Portuzelo	Viana do Castelo	Viana do Castelo
Lino José Marçal Jorge	99.605	Modelo Continente Hipermercados	Alcobaça	Leiria	Leiria/Santarém
Lisete Marisa Gonçalves C. V. Marques	90.455	Dia Minipreço	Montijo	Setúbal	Setúbal
Luis Filipe Duarte Santos	82764	Radio Popular	Guia - Albufeira	Portimão	Algarve
Luis Pinto Figueiredo	92.897	Modelo Continente Hipermercados	Avintes	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Luisa Henriqueta Peguinho Alves	27.663	Pingo Doce	Olivais	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Lurdes Afonso Lagoa	76050	Modelo Continente Hipermercados	Bragança	Porto/Bragança	Porto, V. Real e Bragança

Márcia Carina Faria Barbosa	84.816	Zara	Av. António Augusto Aguiar	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Margarida Maria Silva Abrantes	25.205	Sind. Prof. Região Centro	Seia	Guarda	Beira Interior
Maria Albertina Costa Martins	79.049	Eulen, SA	Covilhã	C. Branco	Beira Interior
Maria Alice Santos	69.011	Dia Minipreço	Lisboa	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Maria Céu Mendes Fadista	21.939	Intermarché	Moita	Setúbal	Setúbal
Maria Cristina Escarducha Faria Monteiro	32592	Continente Hipermercados	V. N. Gaia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Maria Cristina Grilo Barrambanas	79.746	Hospital Misericórdia Évora	Évora	Évora	Alentejo
Maria de Fátima Martins Santos Leite	72.150	Brisa CI	Grandola	Setúbal	Setúbal
Maria de Fátima Silva Batista	30.025	Modelo Continente Hipermercados	Guimarães	Braga	Braga
Maria do Rosario Sousa Miranda	40.094	Pingo Doce	S. Victor	Braga	Braga
Maria Doroteia Gonçalves Cabo	58.114	Centro Paroquial Ferreiros	Braga	Braga	Braga
Maria Fátima Graça Henriques Dias	50.400	SCM Ferreira do Zezere	F. Zezere	Santarém	Leiria/Santarém
Maria Fatima Moura Morais Rodrigues	13.333	Pingo Doce	Rebelva	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Maria Fernanda Santos Costa Martins	33088	Modelo Continente Hipermercados	Gondomar	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Maria Gloria Campos Fernandes	46.595	Auchan Jumbo	Castelo Branco	C. Branco	Beira Interior
Maria Helena Silva Afonso	45.877	SCM Aljustrel	Aljustrel	Beja	Alentejo
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes	8.472	Pingo Doce	Lisboa	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Maria Isabel Pereira Mateus	50.154	JMR Prest Serv Dist	Azambuja	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Maria João da Silva Pimenta	11.709	Sind. Prof. Região Centro	Coimbra	Coimbra	Beira Litoral
Maria João Diogo	98.676	Fundação D. Pedro IV	Marvila	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Maria João Feiteira Pinguelo	89.766	SCM Arronches	Arronches	Portalegre	Alentejo
Maria José Carvalho Esgueira	82.424	ARIFA	Seixal	Setúbal	Setúbal
Maria José Gomes Afonseca Alves	84.283	Ass. Deleg. Sindicais RAM	Funchal	RA Madeira	Lisboa e RA Madeira
Maria José Jesus Fernandes Madeira	63.232	Alisuper	V. R. S. ^o António	Faro	Algarve
Maria Leonor Vieira Antunes Margarido	72.789	Brisa	Santarém	Santarém	Leiria/Santarém
Maria Natália Martins Pinto	5452	Pingo Doce	Porto	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Maria Teresa Lobão Policarpo Costa	15.317	Pingo Doce	Barreiro	Setúbal	Setúbal
Maria Teresa Rias Chorão	41.037	Creche N. Sr. ^a Conceição	Serpa	Beja	Alentejo
Mariana Ferreira Coelho	64.867	Pingo Doce	Espinho	Aveiro	Beira Litoral
Marisa Martins Silva Dias	74.151	Intermarché	S. ^o Comba Dão	Viseu	Beira Interior
Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro	15873	Auchan Jumbo	Maia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Marlene Dias Almeida Pinto	23692	Auchan Jumbo	Maia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Moisés Paulo Francisco	86.739	Fashion Division (Sonae)	Azambuja	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Mónica Cristina Cabana Fortunato	75.732	JMR Prest Serv Dist	Azambuja	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Mónica Rute Bernardes Almeida Carreira	92.247	União Misericórdias Port.	Fátima	Santarém	Leiria/Santarém
Nélia Maria Araújo Pereira Lopes	95.514	Intermarché	Reguengos M.	Évora	Alentejo
Nuno Alexandre Alves Antunes Batista	96.679	2045 (Hosp. Amato Lusitano)	Castelo Branco	C. Branco	Beira Interior
Orlando Fonseca Gonçalves	16.487	SBSI/SAMS	Lisboa	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Otilia Cristina Fernandes Pedro	67.789	Fraterna	Guimarães	Braga	Braga
Patrícia Benros Almeida	80.030	Aki (Bricodis)	Lisboa Parque Nações	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Paulo Alexandre Santos Ricardo	37.261	Brisa CI	Carregado	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Paulo Filipe Silva Pires Aleixo	81.412	Lidl	Estarreja	Aveiro	Beira Litoral
Paulo Jorge Marques Simões	60.465	Modelo Continente Hipermercados	Coimbra	Coimbra	Beira Litoral
Paulo José Gomes Mouta	90.129	FNAC	V. N. Gaia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Paulo Manuel Dias Cruz	16.227	Brisa	Carcavelos	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Pedro Daniel Ivo Jacinto	43.746	Worten	Beja	Beja	Alentejo
Pedro Nuno Rabaça Ramalho	71442	Dia Minipreço	Miragaia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Pedro Tiago Brito Proença	89.619	US Castelo Branco	Castelo Branco	C. Branco	Beira Interior
Raquel Isabel Pinto Vaz Raimundo	91619	Pingo Doce	Castelo Vide	Portalegre	Alentejo
Ricardo Álvaro Duarte Mateus Mendes	64.082	DHL-EXEL	Alverca	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Ricardo António Santos Silva	75.768	Brisa	Carcavelos	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Ricardo Leal Anjos Marques Santos	78.257	Lidl	V. R. S. ^o António	Faro	Algarve

Rosa Maria Fernandes Sousa Silva	38.876			Viana do Castelo	Viana do Castelo
Rui Jorge Silva Rodrigues	81.898	FNAC	Cascais Shopping	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Rui Manuel Pereira Lino	80.846	Iberlim	Viseu	Viseu	Beira Interior
Sandra Conceição Gomes Santos Silva	56.783	Auchan Jumbo	Gondomar	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Sandra Cristina Pires Cardoso Pereira	21.120	Pingo Doce	Covilhã	C. Branco	Beira Interior
Sandro Miguel Conceição Gil Guerreiro	58.546	Dia Minipreço	V. R. S.º António	Faro	Algarve
Sérgio Manuel Nunes Gomes	92985	Continente Hipermercados	Portimão	Portimão	Algarve
Sonia Margarida Serrão Neves	46.006	Auchan Jumbo	Almada	Setúbal	Setúbal
Sónia Margarida Grenho Santos Casmarrinha	83.277	Intermarché	Setúbal	Setúbal	Setúbal
Sónia Sofia Coelho Robalo	67.182	Lidl	S.ª Iria Azoia	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Susana Cristina Sendão Ferreira Silva	52.401	Modelo Continente Hipermercados	Viana do Castelo	Viana do Castelo	Viana do Castelo
Susana Cristina Silva Pereira	88.646	Giovani Galli (Vasc. E Gonç.)	Barreiro	Setúbal	Setúbal
Susana Maria Canato	84.501	El Corte Inglés (Supercor)	Lisboa	Lisboa	Lisboa e RA Madeira
Susana Maria Vieira Costa Silva	66.807	Lidl	V. N. Gaia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Susana Marisa Jesus Santos Martins	86.904	Fundação João B. Raimundo	Guarda	Guarda	Beira Interior
Teresa de Jesus Lago Matos Barros	18.581	Casa Caridade - Ponte de Lima	Ponte de Lima	Viana do Castelo	Viana do Castelo
Valter José Galrinho G. M. Ferreira	52.143	Dia Minipreço (Armazém)	Torres Novas	Santarém	Leiria/Santarém
Vanda Maria Candeias Belezas Ramalho	95.086	Centro Social S.º António	Vila Boim	Portalegre	Alentejo
Vanda Sofia Gonçalves Morais Castro	81061	Auchan - Pão Açúcar	Olhão	Faro	Algarve
Vânia Patrícia FONSECA Assunção Guedes	80.573	Auchan Jumbo	Vila Real	Porto/Vila Real	Porto, V. Real e Bragança
Venina Dolores Santos Borges	98.940	SCM Seia Folgosa Salvador	Seia	Guarda	Beira Interior

União Geral de Trabalhadores - UGT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de março de 2017, para o mandato de quatro anos.

Presidente:

Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso (SPZN), cartão de cidadão n.º 02720712.

Secretário-geral:

Carlos Manuel Simões da Silva (SBC), cartão de cidadão n.º 06006081.

Secretariado nacional:

Rui Fernando da Cunha Mendes Riso (SBSI), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4550803.

António Alexandre Picareta Delgado (SITEMAQ), cartão de cidadão n.º 00316684.

Ana Rita Agostinho Apolinário (SITESE), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 13557331.

Ângela Cardoso Ruivo Nunes Filipe (SBSI), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12331030.

António Carlos Videira Santos (SISEP), cartão de cidadão n.º 02351589.

António Fernando Vieira Pinheiro (SINDCES), cartão de cidadão n.º 03041831.

Carlos Manuel Agostinho de Sousa (SITESE), cartão de cidadão n.º 04890077.

Carlos Manuel de Almeida Luís (SOJ), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8266087.

Carlos Grilo Bicho (SBC), cartão de cidadão n.º 04369467.

Carlos Alberto Marques (STAS), cartão de cidadão n.º 2004768.

César Alberto Rodrigues de Campos (UGT-Braga), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6649864.

Clara Maria Assunção Quental Silva (SBN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 05072935.

Cristina Maria Dias Ferreira (FNE), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5071278.

Cristina Alexandra Pereira Trony (SBSI), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10452324.

Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho (SINDITE), cartão de cidadão n.º 6064635.

Eugénia Albina Maia Reis Casais (SPZN), cartão de cidadão n.º 07365171.

Firmino Martins Marques (SBN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 1483576.

Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto (SINAPE), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6215962.

Francisco José Duarte Pimentel (SINTAP), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5186520.

Gabriel José Afonso Constantino (SPZC), cartão de cidadão n.º 4247113.

Helena Maria Faria Carvalheiro (SBC), cartão de cidadão n.º 6569611.

Helena Maria Campos Ervedosa de Lacerda Pavão (SINTAP), cartão de cidadão n.º 8492880.

Hugo Miguel Veríssimo Soares (SINDEL), cartão de ci-

dadão n.º 11720259.

Ilídio Salgado Marçal (SINDETELCO), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 04327718.

João Nunes de Carvalho (SBSI), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5320237.

João Pedro Pais da Cunha Alves Moreira (SBSI), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9617365.

Joaquim António Silva Machado (SBN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 01677975.

Joaquim Martins (SETACCOP), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 0511426.

Joaquim Manuel Pereira dos Santos (SPZN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5393507.

Jorge Manuel Iglésias Vilaça Delgado (SBN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 03708846.

Jorge Gomes dos Santos (SPZN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3446791.

José Joaquim Abraão (SINTAP), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 03574831.

José António de Jesus Arsénio (SINDETELCO), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6000141.

José Carlos Nascimento Pires (SBSI), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06936640.

José Dídio Cabral Rodrigues Castanho (SINTAP), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7943391.

José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre (SINDAV), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7670891.

Josefa Rosa Ganço Lopes (FNE), cartão de cidadão n.º 5068637.

Lina Cristina de Matos Gonzalez (SMAV), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06581616.

Lina Maria Cardoso Lopes (SINDEP), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5548169.

Luís Manuel Belmonte Azinheira (SITESE), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 04888671.

Luís Filipe Graça Gonçalves (SEMM), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 128784.

Luís Alberto da Silva Santos (SITESE), cartão de cidadão n.º 5330395.

Manuel Joaquim Frasilho Camacho (UGT-Lisboa), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 375517.

Maria Amélia Nunes Alves (SINDETELCO), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4260910.

Maria da Conceição Paninho Pinto (SINAPE), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5554635.

Maria de Fátima Abreu de Carvalho (SPZC), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7896257.

Maria José Rodrigues Guilherme Rangel (FNE), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 1305162.

Maria Manuela de Sousa Felício C. Sousa (SPZN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3555138.

Joaquim José Mendes Dias (SBSI), cartão de cidadão n.º 5039901.

José Francisco Mourato Sena (SINTAP), cartão de cidadão n.º 05334636.

Nuno Maria de Figueiredo Cabral da Câmara Pereira (FEngenheiros), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º

2021742.

Nuno Miguel Linhares da Silva (SBN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10383087.

Óscar Bruno Coelho Antunes (SITEMA), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6535291.

Osvaldo Fernandes de Pinho (SINDEQ), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 00835498.

José Maria Pastor Oliveira (SBSI), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7011605.

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha (STAS), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10751071.

Ana Paula da Silva Viseu (SBSI), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7524314.

Paulo de Amaral Alexandre (SBSI), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4233803.

Paulo Jorge Moreira da Silva (SPZN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10638169.

Pedro Miguel Gomes Fernandes (SINDEQ), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11526489.

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas (UGT-Madeira), cartão de cidadão n.º 05216271.

Rosa Maria Medalhas Fernandes Garcia (SINDEL), cartão de cidadão n.º 9360571.

Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras (SITRA), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09837584.

Rui Miguel Vicente Lucas Godinho (UGT-Setúbal), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10525670.

António Rui Correia Carvalho Miranda (SINDEL), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3850407.

Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte (SITRA), cartão de cidadão n.º 3462524.

Susana Flávia Ferraz Carneiro Moreira (SBN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9848392.

Joaquim Telmo da Silva Barbosa (SINDAV), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7377322.

Suplentes:

Clarisse Manuela Alexandre dos Santos (SMAV), cartão de cidadão n.º 07365874.

Maria Elizabeth Prudêncio Pangaio Santos Barreiros (SBSI), cartão de cidadão n.º 5040271.

António Pedro Neves Fialho Tojo (SINDEP), cartão de cidadão n.º 5519879.

António Manuel Chagas Malagueiro (SINDAV), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 07810304.

Jaime Santos da Silva (SQAC), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09071621.

Ivo Emanuel Ferreira Carvalho (SINDITE), cartão de cidadão n.º 12533574.

José Pereira de Oliveira (ANTF), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 1940097.

Paula Maria Pinto Gonçalves Correia (SINDEP), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7005383.

Maria da Graça Rio Patricio (SBN), cartão de cidadão n.º 8192519.

Acácio Fernando Vieira Garcia Várzea (SINAPE), cartão de cidadão n.º 01111046.

Adérito Rocha Almeida (SETACOOP), bilhete de identi-

dade/cartão de cidadão n.º 8862406.

Albano Silva Moreira (SBN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 03378882.

Alberto Oliveira do Vale (SINDEL), cartão de cidadão n.º 08185982.

Alberto Simão Campos da Mota (SBN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3961061.

Ana Carla Pereira Mendes (SBSI), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 13031139.

Ana Paula Vasconcelos Tomaz Miranda (FNE), cartão de cidadão n.º 2023597.

António Joaquim da Costa Oliveira (ANTF), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7372978.

António Manuel dos Santos Jorge (SINDEQ), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 2208420.

Carlos Alexandre Paulino de Almeida (SOJ), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7695509.

Carlos Alberto Costa Cruz (SQAC), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 317049.

Cristina Teixeira Peixoto (SINAPE), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11347500.

Daniel José Matos (SBSI), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12454269.

Dora Sofia Estrada Remígio (SINDEQ), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12634314.

Edgar Manuel Rodrigues Canelas (SMAV), cartão de cidadão n.º 5204551.

José Edgar Valente Loureiro (SINDITE), cartão de cidadão n.º 03315694.

Eduarda Maria Madeira Teixeira (SPZN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5955962.

Elisabete Dourado da Silva Lima (SISEP), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10505455.

Fernando Gonçalves Fraga (SINTAP), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06750288.

Fernando Rasteiro Pereira Medina (SBSI), cartão de cidadão n.º 1623587.

Francisco Jacinto Carapinha Barrenho (UGT-Leiria), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 2341689.

Francisco Jorge Santos Oliveira (SITRA), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9048422.

Francisco António Pinto (SINDCES), cartão de cidadão n.º 07195128.

Gonçalo Miguel da Cruz Mendes (SINTAP), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11270549.

Humberto Miguel Lopes Cruz Jesus Cabral (SBSI), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9848806.

Ilda Tavares Bastos Gonçalves Martins (SBN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8445652.

Ilidia Maria Magalhães Couto Silva (SPZN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 03563044.

João Carlos Carreira Esteves (SBSI), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4703265.

José Ribeiro Jacinto Santos (SINTAP), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06587715.

Joaquim Manuel Gonçalves Gomes (SBSI), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 357561.

Joaquim Barata Maurício (SBSI), cartão de cidadão n.º

04077188.

Joaquim Lúcio Trindade Messias (SPZC), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8200848.

Jorge Manuel da Graça Simões (SBSI), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06055559.

José Fernando Campos Cunha (SBN), cartão de cidadão n.º 2991424.

José Joaquim Meireles Salgueiro (SPZN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3701482.

José David Martins Alves (SBN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3592679.

José Manuel Ferreira Pimentel Dias (SINTAP), cartão de cidadão n.º 04590672.

Luis Carlos Sousa Armas Amaral (SINTAP), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 04913482.

Luis Filipe Costa (SITESE), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5191156.

Luis Filipe Nascimento Lopes (SINDEP), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4714000.

Manuel Joaquim Romão Nunes (SEMM), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 203562.

Maria Adelaide Ferreira Silva Osório Castro Taveira Lobo (FNE), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4913507.

Maria Helena Baptista Rodrigues Dias (SINDEL), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5027257.

Mário José Brandão do Paço (SBN), cartão de cidadão n.º 08148521.

Mário José Rubio de Oliveira e Silva (STAS), cartão de cidadão n.º 4885649.

Mariza do Carmo de Azevedo Brandão de Almeida (SBN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9741644.

Mónica Patrícia Resende Gomes (SBSI), cartão de cidadão n.º 11068225.

Patrícia Jorge Braga Oliveira Enes Ribeiro (SINDEP), cartão de cidadão n.º 10810056.

Paula Maria Rodrigues Costa Azevedo (SPZN), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7513886.

Paulo Jorge Lages de Carvalho Gonçalves (SINDAV), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06035117.

Paulo Manuel Bernardes Moreira (SITESE), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6572052.

Rogério Miguel Milheiro Bentes (SINDEL), cartão de cidadão n.º 09863810.

Rogério Manuel Marinho Lobão (SINDETELCO), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10545085.

Rui Joaquim Gomes Inácio (FNE), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5038682.

Rute Cláudia Marques Jesus Almeida (SBSI), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10797741.

Simão Pedro Sacramento Marques Alves (SITEMA), cartão de cidadão n.º 12665791.

Sónia Josefa Pereira Pinto (SBC), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11420553.

Tomaz Fernando Silva Braz (SISEP), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5947180.

Vitor Manuel Leal Pereira (SINDETELCO), bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6248613.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Alteração

Alteração aprovada em 7 de fevereiro de 2017, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2015.

CAPÍTULO I

Natureza, denominação, insígnias, sede, âmbito, objeto, fins, atribuições e duração

Artigo 8.º

(Atribuições)

1- Para a prossecução dos fins previstos no artigo anterior, são atribuições da Liga:

[...]

o) Dirigir os processos de inquérito e a instrução dos processos disciplinares, deduzir a acusação no respetivo âmbito e sustentá-la perante o órgão decisório disciplinar ou propor o arquivamento, bem como executar as deliberações dos órgãos da justiça e disciplina desportivas;

[...]

CAPÍTULO IV

Organização e funcionamento

SECÇÃO VI

Conselho jurisdicional

Artigo 58.º

(Composição)

O conselho jurisdicional é formado por um presidente, nove vogais efetivos e cinco vogais suplentes.

Artigo 59.º

(Funcionamento)

1- Em tudo o que não estiver expressamente consagrado nos presentes estatutos, o funcionamento e as formas de processo do conselho jurisdicional são os estabelecidos no regulamento geral e demais regulamentos legalmente em vigor.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

Artigo 60.º

(Competência)

Compete ao conselho jurisdicional:

a) [...]

b) [...]

CAPÍTULO VII

Extinção e liquidação da Liga

Artigo 82.º

(Partilha e destino dos bens da Liga extinta)

Depois de satisfeitas as despesas decorrentes do processo de liquidação, o saldo obtido será aplicado pela seguinte ordem:

a) Pagamento de dívidas ao Estado e das contribuições devidas às instituições de Segurança Social;

b) Pagamento de remunerações e indemnizações devidas aos funcionários da Liga;

c) Pagamento de outras dívidas a terceiros;

d) Entrega aos associados dos montantes necessários à cobertura dos direitos adquiridos;

Atribuição do remanescente às associações que sejam associados históricos da Liga.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais transitórias

Artigo 84.º

(Entrada em vigor)

A entrada em vigor dos presentes estatutos não prejudica o mandato do presidente da Liga, da direção, nem tão pouco os mandatos do presidente da assembleia geral e demais membros da mesa da assembleia geral, dos membros do conselho fiscal e dos membros do conselho jurisdicional, os quais passarão a desempenhar as suas funções nos termos ora previstos.

Artigo 86.º

(Tempo de revisão)

Os estatutos da Liga poderão ser revistos após um ano da

sua entrada em vigor, salvo deliberação da assembleia geral em sentido contrário, quando situações ponderosas o justifiquem.

Artigo 87.º

(Registo dos estatutos)

O presidente da Liga e o diretor executivo que este designe ficam mandatados para outorgar a escritura pública de alteração dos estatutos em momento anterior à aprovação da ata da reunião da assembleia geral que a delibere.

Registado em 20 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 135 do livro n.º 2.

Federação Portuguesa do Táxi - FPT - Alteração

Alteração aprovada em 25 de fevereiro de 2017, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2016.

Artigo 1.º

A associação adota a denominação de Federação Portuguesa do Táxi - FPT, constitui-se por tempo indeterminado e sem fins lucrativos, de âmbito nacional, e tem a sua sede na Estrada do Paço do Lumiar, lote R2, loja A, freguesia de Carnide, concelho de Lisboa, que engloba associações de empregadores locais, distritais e regionais, e demais entidades, singulares ou coletivas, que exerçam a actividade de transporte público de aluguer em automóveis ligeiros de passageiros.

Artigo 2.º

1- A federação tem por objecto e finalidades:

- a) Representar e defender os interesses dos industriais de táxis associados e suas associações perante as entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;
- b) Celebrar convenções colectivas de trabalho, defender e promover a defesa dos direitos e interesses das entidades patronais representadas;
- c) Fomentar o estreitamento das relações de solidariedade e entreajuda entre os seus membros;
- d) Fomentar, desenvolver, promover e efectuar acções de formação profissional em benefício dos seus associados e da sociedade em geral;
- e) Exercer e desenvolver, sem fins lucrativos, as funções ou actividades necessárias ou úteis á prossecução dos objectivos e fins referidos nas alíneas anteriores.

2- A federação abrange todo o território nacional e poderá aderir ou filiar-se em organizações ou associações nacionais ou internacionais, designadamente na Confederação Europeia do Táxi (CET), sem prejuízo da observância das normas legais aplicáveis.

Artigo 3.º

Podem ser admitidos como membros da federação:

- a) As associações de empregadores locais ou regionais dos industriais de táxi;
- b) Todos os industriais de táxi, sejam pessoas singulares ou colectivas, desde que não inscritos em nenhuma das associações referidas na alínea anterior;
- c) Associações de âmbito local, regional ou nacional que representem interesses conexos com a actividade e objecto da federação e dos seus associados.

Registado em 20 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 135 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis - ANAREC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de março de 2017, para o mandato de três anos.

Cargo	Nome	Empresa	Sócio n.º
Presidente	Francisco José Rodrigues Pereira de Albuquerque	Sococol - Sociedade Comercial de Combustíveis, L. ^{da}	546
Vice-presidente	António João Durão dos Santos	Distecgás - Distribuição de Gás, L. ^{da}	4 069
Vice-presidente	Maria Eugénia F. Matias Silva	Posto Abastecimento Combustíveis S. P. Rates, L. ^{da}	4 226
Vice-presidente	Rosa Fátima Oliveira Carvalho	Rosa Fátima Oliveira Carvalho	4 077
Vice-presidente	Manuel Vitor de Sousa Torres	Gásnogue, L. ^{da}	3 301
1.º suplente	Dionísio Augusto	Augusto e Gonçalves, L. ^{da}	3 837
2.º suplente	Manuel Joaquim C. Vendeiro	MJVendeiro, SA	3 180

Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de abril de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente - Eduardo Manuel Drummond de Oliveira e Sousa, Associação dos Produtores Florestais do Concelho de Coruche e Limitrofes.

Vice-presidente - António Cabral da Silveira Gonçalves Ferreira, UNAC - União da Floresta Mediterrânica.

Vice-presidente - Domingos Joaquim Filipe dos Santos, FNOP - Federação Nacional das Organizações de Produtores Frutas e Hortícolas.

Vice-presidente - Jorge Alberto Serpa da Costa Rita, Federação Agrícola dos Açores.

Vice-presidente - Jorge Moniz da Maia Ortigão Costa, Associação dos Agricultores do Ribatejo.

Vice-presidente - José Eduardo Tello Gonçalves, Associação dos Criadores de Bovinos de Raça Alentejana.

Vice-presidente - Mário Joaquim Mendonça Abreu Lima, AOTAD - Associação dos Olivicultores de Trás-os-Montes e Alto Douro.

Vogal - António Maria Pessoa de Oliveira de Paula Soares, ANPC - Associação Nacional de Proprietários Rurais Gestão Cingética e Biodiversidade.

Vogal - Fermelinda de Jesus Pombo Carvalho, AADP - Associação dos Agricultores do Distrito de Portalegre.

Vogal - Francisco Manuel Aguiã de Sousa Ataíde Pavão, APPITAD - Associação de Produtores em Protecção Integrada de Trás-os-Montes e Alto Douro.

Vogal - Gonçalo Filipe Rodrigues Baptista, APPIZÊZERE - Associação de Produção e Protecção Integrada do Zêzere.

Vogal - José Manuel Castro e Silva Meneres Manso, ADVID - Associação para o Desenvolvimento da Viticultura Duriense.

Vogal - José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, FENAREG - Federação Nacional de Regantes de Portugal.

Vogal - José de Sousa Carvalho Pereira Palha, ANPOC - Associação Nacional de Produtores de Cereais.

Vogal - Maria Teresa Cerqueira Moreira Lopes, APACRA - Associação Portuguesa dos Criadores de Bovinos da Raça Minhota.

Vogal - Nuno Manuel de Brito Nobre Faustino, ACPA -

Associação de Criadores do Porco Alentejano.

Vogal - Pedro Miguel Branco Salgado Pimenta, CAMPOBEIRÃO - Com. e Mark. Agrícola CRL.

Direção suplente:

Vice-presidente suplente - Avelino da Mota Gaspar Francisco, FEPASA - Federação Portuguesa das Associações Avícolas.

Vice-presidente suplente - Carlos Daniel Fernandes da Silva, OPP - Organização de Produtores Pecuários do Concelho de Vinhais.

Vice-presidente suplente - Joaquim Madureira, ACRIBAIMAR - Associação de Criadores de Gado Baião/Marco de Canaveses.

Vice-presidente suplente - José Firmino Gomes de Sousa, ASPOC - Associação Portuguesa de Cunicultura.

Vice-presidente suplente - Manuel António da Costa e Silva, HORPOZIM - Associação dos Horticultores da Póvoa de Varzim.

Vice-presidente suplente - Paulo Jorge Matado Venâncio, Cooperativa Agrícola de Moura e Barrancos CRL.

Vogal suplente - António César Valente Figueiredo, APROMEDA CRL - Agrupamento de Produtores da Raça Ovina Mondegueira.

Vogal suplente - António Graça Silva, COCEBA - Cooperativa Agro-Pecuária de Celorico da Beira, CRL.

Vogal suplente - António Manuel Martins Raposo, ALENSADO - Cooperativa Agrícola do Sado CRL.

Vogal suplente - Eduardo Jorge Jordão de Sousa, Associação Agrícola de São Miguel.

Vogal suplente - Henrique Nuno Pereira Damásio, Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Lis.

Vogal suplente - José Augusto Ferreira Osório, AFA - Associação de Fruticultores do Concelho de Armamar.

Vogal suplente - Luis Sanches Álvares Pereira, ACM - Associação de Criadores do Maronês.

Vogal suplente - Maria Salomé Gorjão Maia Neves Grilo, OVIBEIRA - Associação de Produtores do Sul da Beira.

Vogal suplente - Manuel Nuno Pereira de Sousa, Centro de Gestão de Empresa Agrícola do Barroso.

Vogal suplente - Pedro José Realinho Gonçalves Correia, AIDA - Associação Interprofissional para Desenvolvimento de Produção e Valorização da Alfarroba.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Transdev Douro, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 13 de Março de 2017.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Transdev Douro, SA, com sede no Largo Sacadura Cabral, n.º 32 - C. P. 4630-219 - Marco de Canaveses, no exercício dos seus direitos constitucionais e a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos, aprovaram estes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa, pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse rele-

vante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 4.º destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenárias as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos traba-

lhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Conteúdo do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de dez dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade

da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, devendo indicar a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que se pretende realizar a reunião e afixar a respectiva convocatória.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado

para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas.

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas.
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas.
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e actividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se nas instalações da sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1- A CT é composta por 3 (três) elementos efectivos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da comissão de trabalhadores é de 3 (três) anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plénários as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de 3 (três) anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A CT, articulará a sua acção e actividade, com a actividade das subcomissões de trabalhadores, a será regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Competências das subcomissões de trabalhadores

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços;

c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;

d) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para o normal funcionamento desta;

e) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e a respetiva comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

Artigo 50.º

Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores do distrito do Porto.

3- Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 51.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 52.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, definidos no artigo 1 destes estatutos.

Artigo 53.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é directo e secreto.
- 2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 54.º

Composição e competências da comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita em plenário de trabalhadores, e por um representante por cada uma das listas concorrente sendo que o seu mandato coincide com a duração do processo eleitoral.
- 2- Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrente e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.
- 3- Compete à comissão eleitoral:
 - a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
 - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
 - c) Divulgar as listas concorrentes;
 - d) Constituir as mesas de voto;
 - e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
 - f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
 - g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
 - h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
 - i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
 - j) Empossar os membros eleitos.
- 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 ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
 - d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 55.º

Caderno eleitoral

- 1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 56.º

Convocatória da eleição

- 1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.
- 5- Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

Artigo 57.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

- 1- O acto eleitoral é convocado pela CE.
- 2- Na falta da convocação pela comissão eleitoral o acto eleitoral pode ainda ser convocado no mínimo por 100 ou por 20 % trabalhadores da empresa.

Artigo 58.º

Candidaturas

- 1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.
- 2- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 3- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.
- 4- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 5- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 59.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da

data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 60.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 56.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 61.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 62.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

Artigo 63.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais,

de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 64.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

Artigo 65.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos, com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da prestação do trabalho.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 66.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto

Artigo 67.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva

selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4- Uma cópia de cada acta referida no número 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

1- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao órgão da empresa, afixando a proclamação com a relação dos

eleitos, cópia da ata de apuramento global dos resultados no local ou locais onde o ato de votação se tiver realizado.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 73.º

Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-

-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 20 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 22 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da empresa SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA, eleitos em 15 de março de 2017, para o mandato de três anos.

Efetivos:

João António de Jesus Ferreira - n.º 235.

Luis Miguel Pereira Nascimento - n.º 4049.

Vitor José Santos Perestrelo - n.º 706.

Manuel António Piteira Coelho - n.º 757.

Pedro Filipe Nascimento Oliveira - n.º 4032.

Suplentes:

João Carlos Guerreiro Rodrigues - n.º 501.

Joana Isabel Canas Barafusta - n.º 4034.

Henrique Jorge Gonçalves Nunes - n.º 136.

Registado em 11 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 22 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

SPIANA - Sociedade de Porcelanas, Sociedade Unipessoal L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de abril de 2017, relativa

à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SPIANA - Sociedade de Porcelanas, Sociedade Unipessoal L.^{da}

«Com antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 5 de julho de 2017, realizar-se-á na empresa SPIANA - Sociedade de Porcelanas, Sociedade Unipessoal L.^{da}, sediada na Avenida da República, 305, 7.º A, 4450-242 Matosinhos, do setor cerâmica decorativa, com o CAE 23412, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º e seguintes da Lei n.º 102/2009».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CBI - Chassis Brakes International Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CBI - Chassis Brakes International Portugal, SA, realizada em 5 de abril de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2017.

Efetivos:

	CC/BI
João Manuel Campos Andrade	05536818
Paulo Jorge Dias Ferreira	07765239
Vítor Manuel Estrela Ambrósio	7017078

Suplentes:

Reinaldo Eufrásio Reis	06200537
Vasco Jorge Pereira Pimenta	051615537
António Manuel Sanches de Almeida	7007123

Registado em 19 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 26, a fl. 119 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Sever do Vouga - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Sever do Vouga, realizada em 3 de abril de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2017.

Efetivos	BI/CC	Validade
Paulo Sérgio Rodrigues Soares	11711104	29/10/2019
Jorge Manuel dos Santos Rodrigues	09646575	27/7/2020

Suplentes	BI/CC	Validade
Sofia Isabel da Silva Coutinho	10407351	26/6/2021
Ana Paula da Silva Costa	09615352	16/8/2020

Registado em 19 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 27, a fl. 119 do livro n.º 1.

SPORVAP - Veículos e Peças, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa SPORVAP - Veículos e Peças, SA, realizada em 5 de abril de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2016.

Efetivo:

	BI/CC
Carlos Alexandre Silva Ferreira	10820657

Suplente:

José Augusto Paiva Martins	6919959
----------------------------	---------

Registado em 19 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 25, a fl. 119 do livro n.º 1.

Univeg Logistics Portugal - Logística e Transportes, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2016, foi publicada a eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho na empresa Univeg Logistics Portugal - Logística e Transportes, SA, a qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 3355 onde se lê:

«eleição realizada em 6 de setembro de 2016»

deve ler-se:

«eleição realizada em 4 de outubro de 2016».