



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a FETI-CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril) . . .	2540
— Portaria de extensão dos CCT entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais	2541
— Portaria de extensão do CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros . . .	2542
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.	2543
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras	2544
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e do CCT entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.	2545
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	2547
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (administrativos e vendas)	2548
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns)	2549
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do ACT entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros	2551
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços e Afins e outros	2551
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros	2552

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESÉ — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços 2554

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras 2555

— ACT celebrado entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Revisão global 2556

— ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global 2580

— AE entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia e outros — Alteração salarial e outras 2602

— AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração 2603

— AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas — Alteração 2604

— AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Bancários do Norte — Alteração 2606

— AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Bancários do Centro — Alteração 2607

— CTT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns) — Alteração salarial e outras — Rectificação 2608

— AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações e outros — Rectificação 2609

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sindicato Independente do Corpo da Guarda Prisional — Alteração 2613

— UGT — União Geral de Trabalhadores — Alteração 2623

II — Direcção:

— UGT — União Geral de Trabalhadores — Eleição em 20 e 21 de Março de 2009 para mandato de quatro anos 2636

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico — Alteração. 2640

II — Direcção:

— Associação das Termas de Portugal — ATP — Eleição em 30 de Abril de 2009 para mandato de três anos 2650

— Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascentes (APIAM) — Eleição em 26 de Março de 2009 para o mandato de três anos. 2651

— APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução — Eleição em 15 de Maio de 2009 para o mandato de três anos. 2651

— Associação Comercial de Aveiro — Eleição em 29 de Junho de 2007 para mandato de três anos 2651

— ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspecção Automóvel — Eleição em 12 de Março de 2009 para o mandato de dois anos 2651

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Subcomissão de Trabalhadores da Unidade de Handling de Faro da SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Substituição	2652
— Comissão de Trabalhadores da Sociedade Rodoviária do Tejo — Eleição em 8 de Maio de 2009 para mandato de dois anos	2652
— Comissão coordenadora das CT das empresas do sector bancário — Eleição em 26 de Maio de 2009 para o mandato de quatro anos	2653

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

I — Convocatórias:

— SMAS de Torres Vedras	2653
— F. Ramada — Aços e Indústrias, S. A.	2653
— F. Ramada — Sistemas de Armazenagem, S. A.	2654

II — Eleição de representantes:

— BRIEL — Indústria de Electrodomésticos, S. A. — Eleição em 30 de Abril de 2009	2654
— SILENCOR — Indústrias Metálicas, L.da — Eleição em 14 de Maio de 2009	2654
— LISBOAGÁS GDL — Sociedade Distribuição Gás Natural Lisboa, S. A. — Eleição em 27 de Maio de 2009	2654

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

SIGLAS

- CCT**—Contrato colectivo de trabalho.
- ACT**—Acordo colectivo de trabalho.
- RCM**—Regulamentos de condições mínimas.
- RE**—Regulamentos de extensão.
- CT**—Comissão técnica.
- DA**—Decisão arbitral.
- AE**—Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril).

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações a todas as empresas que prossigam a actividade económica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos Quadros de Pessoal de 2006, actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2007.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 6875, dos quais 4551 (66,2%)

auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 410 (6%) auferem remunerações inferiores às da convenção em mais de 7,3%. É nas empresas até 10 trabalhadores e entre 51 e 200 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

As tabelas de remunerações mínimas da convenção contêm retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de redução relacionada com o trabalhador, ao abrigo do artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de refeição e as refeições para motoristas e ajudantes, em 2%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fe-

vereiro de 2009, tendo sido deduzida oposição pela FE-VICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro que invoca a existência de regulamentação colectiva específica e pretende a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos nela associados, do âmbito da extensão. A federação sindical oponente celebra com as mesmas associações de empregadores uma convenção colectiva de trabalho, cuja última publicação teve lugar no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007, objecto de extensão. Considerando que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa e que a portaria de extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, procede-se à exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos nela inscritos.

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

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

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

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — As retribuições previstas nas tabelas de remunerações mínimas inferiores à retribuição mensal garantida para o ano de 2009 apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

4 — A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos desde 1 de Junho de 2008.

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

Lisboa, 4 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão dos CCT entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais.

Os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2009, e n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras de ambas as convenções requereram a extensão dos CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem às mesmas actividades.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes e aprendizes, são 9237, dos quais 2701 (29,2%) auferem retribuições

inferiores às das convenções, sendo que 1502 (16,3%) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,6%. São as empresas dos escalões até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As tabelas salariais das convenções prevêem retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros e entre a Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção e as mesmas associações sindicais, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2009, e n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes das convenções que se dediquem ao comércio grossista de aços, tubos, metais, ferramentas, ferragens, máquinas-

-ferramentas e equipamentos industriais e agrícolas e ao comércio de materiais de construção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

3 — As retribuições previstas nas tabelas salariais das convenções, inferiores à retribuição mínima mensal garantida, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

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

Lisboa, 4 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria de extensão do CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

O contrato colectivo de trabalho entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram, que se dediquem ao comércio por grosso e ou à importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e actividades conexas, incluindo serviços.

As associações subscritoras requereram, a extensão do contrato colectivo de trabalho referido aos empregadores não filiados na associação outorgante e que, no território nacional, exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial por a convenção reduzir o número de níveis salariais. Contudo, com base no apuramento dos Quadros de Pessoal de 2005, verificou-se que no sector abrangido pela convenção existem 11043 trabalhadores, sendo 9200 a tempo completo, com exclusão de aprendizes e praticantes.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de refeição (25%), o abono para falhas (12,9%), o subsídio de turno (13,3%) e outras ajudas de custo (14,5%). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto as despesas de deslocação previstas no n.º 3 da cláusula 28.ª são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas.

Tendo em consideração a existência no sector de actividade da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho outorgadas por diferente associação de empregadores, com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2009, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio por grosso e ou à importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e actividades conexas,

incluindo serviços, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

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

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às empresas filiadas na Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das prestações previstas no n.º 3 da cláusula 28.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2008.

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

Lisboa, 4 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ITA — Associação Portuguesa das Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2009, com rectificação publicada no mesmo boletim, n.º 13, de 8 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2009, com rectificação publicada no mesmo boletim, n.º 13, de 8 de Abril de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram, que nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro exerçam a actividade de indústria de tripas.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade regulada na área e no âmbito da convenção.

Não foi possível apurar o impacto da extensão porque os quadros de pessoal de 2006 abrangem o universo de trabalhadores que exercem funções no sector de actividade da indústria de tripas, por referência ao território nacional e a convenção apenas se aplica em alguns distritos do território do continente,

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 5,13%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

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

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

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2009, com rectificação publicada no mesmo boletim, n.º 13, de 8 de Abril de 2009, são estendidas, nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de indústria de tripas e trabalhadores

ao seu serviços das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e

salmoura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que o outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios de 2007 e 2008.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes são 973, dos quais 758 (78 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 727 (74,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em até 4,1 %. São as empresas do escalão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores à da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 11,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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

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

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

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

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 13, de 8 de Abril de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e do CCT entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicados, respectivamente, nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro, e 16, de 29 de Abril, ambos de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e o contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas, respectivamente, nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro, e 16, de 29 de Abril, ambos de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nas respectivas áreas de aplicação, se dediquem à indústria de lacticínios, considerando-se como tal a produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e a produção de bebidas refrescantes à base de leite, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As organizações subscritoras de ambas as convenções requereram a extensão das convenções a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, nas áreas de aplicação de cada uma das convenções, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A primeira das convenções indicadas aplica-se nos distritos de Aveiro, Porto, Braga, Viana do Castelo, Bragança, Vila Real, Guarda, Viseu, Coimbra, Santarém, Portalegre, Castelo Branco e Leiria e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, enquanto a segunda abrange o território nacional.

As convenções actualizam a tabela salarial. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacte da extensão, por ter havido alteração do número de níveis salariais. No entanto foi possível apurar que no sector de actividade da convenção existem 3089 trabalhadores a tempo completo.

As convenções actualizam, ainda, os subsídios devidos em caso de deslocação que, consoante a convenção e o período de actualização considerado, variam entre 2,3 % e 3,6 % e entre 26,7 % e 412,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível 1 das tabelas salariais é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para

abranjer situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Atendendo a que o CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à das convenções. As compensações previstas no anexo III não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

A extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável nos distritos do continente integrados na área de cada convenção.

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

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e do CCT entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicados nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro, e 16, de 29 de Abril, ambos de 2009, são estendidas no território do continente, de acordo com a área de cada convenção:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de

leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas refrescantes à base de leite e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;

b) As relações de trabalho entre empregadores já abrangidos pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — A retribuição do nível I da tabela salarial das convenções apenas é objecto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território do continente se dediquem à indústria de moagem de trigo, milho e centeio e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

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

Não foi possível avaliar o impacto da extensão em virtude do apuramento dos quadros de pessoal de 2006 incluir outra convenção aplicável a diferente sector de actividade e, também, por a convenção de 2007 ter alterado o elenco das profissões e categorias profissionais abrangidas. No entanto, foi possível apurar que no sector abrangido pela convenção existem 160 trabalhadores a tempo completo, com exclusão do residual (que inclui o ignorado).

A convenção actualiza o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 4,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009, são estendidas, no território do continente:

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

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

2 — A retribuição do grupo VII da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (administrativos e vendas).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade

Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (administrativos e vendas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (administrativos e vendas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores administrativos e de vendas representados pelas associações que os outorgaram.

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

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível avaliar o impacte da extensão na medida em que o apuramento dos quadros de pessoal de 2006 inclui não só os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, mas também os abrangidos pelo CCT celebrado pelas mesmas associações de empregadores para trabalhadores de armazém. No entanto, foi possível apurar que os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas duas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são 5108.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 5,7 % e o seguro e fundo para falhas em 2,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos grupos «IX» a «XI» da tabela salarial aplicável em 2008 são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de refeição e o seguro e fundo para falhas retroactividades idênticas às da convenção.

À semelhança do que ocorreu com anteriores processos, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

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

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

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

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (administrativos e vendas).

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (administrativos e vendas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008, são estendidas, no território do continente:

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

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

2 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal resultante

de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição e do seguro e fundo para falhas que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e de 1 de Janeiro de 2008 retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns).

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores dos sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas

em geral e trabalhadores de armazém representados pelas associações que os outorgaram.

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

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível avaliar o impacto da extensão na medida em que o apuramento dos quadros de pessoal de 2006 inclui não só os trabalhadores abrangidos pela presente convenção mas também os abrangidos pelo CCT celebrado pelas mesmas associações de empregadores para trabalhadores administrativos e de vendas. No entanto, foi possível apurar que os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas duas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 5108.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 5,7%, o subsídio de turno e o seguro e fundo para falhas em 2,5% e as ajudas de custo nas deslocações entre 2,2% a 2,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos grupos M a O da tabela salarial para o ano de 2008 são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor para o ano de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de refeição, o subsídio de turno e o seguro e fundo para falhas retroactividades idênticas às da convenção. As compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 21.ª não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

À semelhança do que ocorreu com anteriores processos, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

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

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

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

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns).

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008, são estendidas, no território do continente:

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

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

2 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores do subsídio de refeição, do subsídio de turno e do seguro e fundo para falhas que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e de 1 de Janeiro de 2008 retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir das mesmas datas.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do ACT entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do acordo colectivo de trabalho entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do acordo colectivo de trabalho entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre as empresas outorgantes da convenção, as quais se dedicam à produção e comercialização de bebidas e outras actividades conexas, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais que a outorgaram.

As empresas e as associações sindicais outorgantes requereram a extensão das alterações do ACT às relações de trabalho estabelecidas entre as empresas signatárias e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às da convenção. No entanto, as prestações previstas na cláusula 60.ª, «Deslocações, alimentação e alojamento», não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições de trabalho dos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão previstas no n.º 3 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do ACT entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros.

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes do ACT entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre as empresas outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 60.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008; a grelha salarial do protocolo anexo produz efeitos a partir de 1 de Julho de 2008.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços e Afins e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão

deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 5 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território do continente se dediquem às actividades de construção civil ou de obras públicas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações a todos os empregadores do referido sector de actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios de 2007 e 2008.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 218 717, dos quais 99 084 (45,3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 26 412 (12,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,3 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas e o subsídio de refeição em 1,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justificam-se incluí-las na extensão.

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

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

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

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços e Afins e outros.

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do

n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às actividades de construção civil ou de obras públicas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 4 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que, representados pelas associações que as outorgaram, exerçam a sua actividade no sector do comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso ou por grosso e retalho, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicadas nos anos de 2007 e 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 13 545, dos quais 4875 (37,9%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 1416 (11%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6%.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas de caixa, as diuturnidades e o subsídio de frio, em 2,4%, e algumas ajudas de custo nas deslocações, em 2,4 e 2,6%. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tal como nas extensões anteriores, tem-se em consideração a existência de convenções colectivas de trabalho outorgadas por outras associações de empregadores, quer de âmbito regional quer de âmbito nacional, que se aplicam às actividades de comércio por grosso ou por grosso e a retalho de produtos alimentares e de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas. Assim, a presente extensão só se aplica aos empregadores que em exclusivo se dediquem ao comércio grossista de produtos alimentares e não se aplica às relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva que contemple a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 54.^a, «Ajudas de custo», não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos tra-

balhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

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

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de armazenista, importador ou exportador de frutas, produtos hortícolas ou sementes, armazenista, importador ou exportador de azeite, bem como aos que, em exclusivo, se dediquem à distribuição por grosso de produtos alimentares e ainda aos que exerçam a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas e trabalhadores ao seu serviços das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva que contemple a actividade de distribuição de águas, refrigerantes e cervejas.

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 os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 54.^a, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 5 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007 e 2008.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 1400, dos quais 968 (69 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 84 (6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 9,1 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o valor do subsídio de alimentação, em 40 % e o abono para falhas, em 24,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tendo em consideração que a actividade abrangida pela convenção é igualmente abrangida pelos contratos colectivos de trabalho celebrados pela Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e pela ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra, entende-se que é conveniente excepcionar da presente extensão as empresas filiadas nestas associações.

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

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

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 3 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

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

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2009, são estendidas, no território do continente:

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

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

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

publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras.

Texto integral e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2008.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, e última revisão publicada no mesmo *Boletim* abrange por um lado as empresas de comércio a retalho de carnes (CAE 52220) filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores representados pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Aveiro.

3 — O âmbito profissional, é o constante no anexo I.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio de carnes no distrito de Aveiro não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 60 empresas e 220 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Entrada em vigor

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 3.ª

Vigência

2 — Se for publicada legislação não imperativa ou omissa, o período de vigência deste contrato colectivo de trabalho será de 12 meses.

ANEXO I

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

Tabela para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Primeiro-oficial	580
2	Segundo-oficial	532
3	Caixa	486
4	Ajudante (a)	473
5	Embalador (supermercado)	470
6	Servente (talhos)	465
7	Servente (fressureiro)	460
8	Praticante até 17 anos	460

Abono mensal para falhas — €22.

Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de €44.

Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de €44.

Aveiro, 19 de Maio de 2009.

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

António Fernando Vieira Pinheiro, mandatário.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Sofia Dias Monteiro, mandatária.

Depositado em 3 de Junho de 2009, a fl. 47 do livro n.º 11, com o n.º 130/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

ACT celebrado entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Revisão global.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005, e as alterações salariais e outras publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2006, n.º 33, de 8 de Setembro de 2007, e n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando por um lado, as cooperativas agrícolas subscritoras que exerçam as actividades de prestação de serviços e mistas, nos termos das alíneas *a*) e *c*) do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 394/82, de 21 de Setembro, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente ACT abrange 15 cooperativas, num total de 214 trabalhadores.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente ACT abrange, por um lado, as cooperativas agrícolas subscritoras que exerçam as actividades de prestação de serviços e mistas, nos termos das alíneas *a*) e *c*) do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 394/82, de 21 de Setembro, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Este ACT entra em vigor nos termos da lei.

2 — O presente ACT vigorará por um período mínimo de 24 meses, podendo o processo convencional de revisão ser incluído, nos termos legais, após o decurso de 20 meses.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados de harmonia com as funções que exercem nas categorias ou graus constantes do anexo I.

2 — A atribuição das categorias profissionais aos trabalhadores é feita pelas cooperativas de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas.

3 — É vedado às cooperativas atribuir designações diferentes às categorias profissionais previstas neste acordo.

Cláusula 4.ª

Condições e regras de admissão

1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

Idade não inferior a 16 anos;
Escolaridade mínima imposta por lei.

2 — As condições específicas de admissão constam do anexo II.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 — O período experimental nos contratos por tempo indeterminado corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato, ou aos primeiros 90 dias, se a cooperativa tiver 20 ou menos trabalhadores.

2 — Nos contratos a termo o período experimental será de 30 ou 15 dias, consoante o prazo do contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

3 — Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, o período experimental poderá ser alargado até seis meses.

4 — Para o pessoal de direcção e quadros superiores o período experimental poderá ser alargado até 240 dias.

Cláusula 6.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — O carácter provisório da admissão só poderá ser invocado desde que inequivocamente declarado pela cooperativa no acto de admissão e conste de documento, podendo, nestas condições, o trabalhador substituto ser despedido ou despedir-se com aviso prévio de oito dias antes de expirar o prazo.

4 — A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituto não poderá ser inferior à do trabalhador substituído.

Cláusula 7.^a

Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2 — Os trabalhadores das categorias profissionais divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência nesse mesmo escalão e de acordo com o anexo II.

Cláusula 8.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT é regulamentada no anexo II.

Cláusula 9.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo III.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente acordo, bem como todas as normas que disciplinam as relações de trabalho;

b) Executar com zelo, diligência e de harmonia com a sua competência profissional as tarefas que lhes forem confiadas;

c) Ter para com os seus camaradas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pela conservação das instalações, máquinas, utensílios, materiais e outros bens relacionados com o seu trabalho;

e) Cumprir e fazer cumprir normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;

f) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a cooperativa, salvo acordo em contrário;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da cooperativa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processo de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperar nos actos tendentes à melhoria de produtividade.

Cláusula 11.^a

Deveres das cooperativas

São deveres das cooperativas:

a) Cumprir as cláusulas do presente acordo e as restantes normas que disciplinam as relações de trabalho;

b) Assegurar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança;

c) Não deslocar, salvo nos termos previstos na lei, nenhum trabalhador para serviços que não estejam relacionados com a sua categoria profissional;

d) Facilitar a frequência pelos trabalhadores de cursos de especialização profissional ou quaisquer outros de formação promovidos pelos organismos outorgantes;

e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

f) Facilitar, sempre que solicitada pelo respectivo sindicato, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades do mesmo, mas sempre sem prejuízo da laboração normal da cooperativa;

g) Facilitar aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal dos seus cargos;

h) Proceder à cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados que, para tal, o solicitem por escrito e enviar as importâncias da quotização sindical ao respectivo sindicato, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, devidamente preenchidos.

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

É vedado às cooperativas:

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

b) Diminuir a retribuição do trabalhador;

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos colegas;

d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.ª;

f) Ofender o trabalhador na sua honra e dignidade;

g) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, através da afixação de avisos ou comunicados de interesse para a vida sindical e sócio-profissional dos trabalhadores, e os contactos do mesmo directamente com estes no local de trabalho, sem prejuízo da laboração normal da cooperativa;

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

i) Conduzir-se dolosa ou ilegítimamente para que o trabalhador rescinda o seu contrato;

j) Opor-se a que os dirigentes dos sindicatos outorgantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções, sem prejuízo da laboração da cooperativa.

Cláusula 13.ª

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A cooperativa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 64.ª, salvo se a cooperativa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A cooperativa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador ou seu agregado familiar directamente impostas pela transferência, desde que ultrapasse o raio de 5 km.

4 — Sendo a transferência efectuada dentro da mesma localidade ou até um raio de 5 km, o trabalhador terá de aceitar, desde que lhe sejam pagas as despesas de deslocação e alimentação a fixar entre as partes.

Cláusula 14.ª

Direito a actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade no interior da cooperativa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à cooperativa 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 deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 15.ª

Tempo de crédito para funções sindicais

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

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

3 — 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.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a cooperativa com a antecedência mínima de um dia.

5 — Quando houver acordo entre a cooperativa e os delegados sindicais da mesma, o conjunto de créditos individuais referidos no n.º 1 desta cláusula poderá ser usado indistintamente pelos delegados sindicais a que se refere o número seguinte.

6 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

Cooperativa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;

Cooperativa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;

Cooperativa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;

Cooperativa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;

Cooperativa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

7 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 16.ª

Cedência de instalações

Nas cooperativas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a cooperativa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 17.ª

Reunião dos trabalhadores na cooperativa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou de comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso do trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, 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.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical conforme os trabalhadores da cooperativa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à cooperativa e aos trabalhadores interessados, com 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 cooperativa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à cooperativa com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas de início e termo do período de trabalho diário normal, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete à cooperativa estabelecer o horário de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente acordo.

3 — O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo quando a cooperativa pratique a adaptabilidade do horário de trabalho prevista nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 20.^a, situação em que o trabalhador não deverá prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.

4 — Para os trabalhadores afectos ao denominado 1.º escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção, ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração) a duração do intervalo referido no número anterior poderá ser alargado de acordo com as exigências de funcionamento dos referidos serviços.

Cláusula 19.^a

Tipos de horário de trabalho

Para os efeitos desta cláusula entende-se por:

a) «Horário normal» aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para a refeição ou descanso, são fixas;

b) «Horário especial» aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências

de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) «Horário desfasado» aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;

d) «Horário de turnos» aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho semanal será de 40 horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira.

2 — Exceptuam-se do disposto do número anterior os trabalhadores indispensáveis ao regular funcionamento dos serviços, cujo horário de trabalho se distribuirá de segunda-feira a sábado até às 12 horas.

3 — Para efeitos do número anterior, a cooperativa elaborará uma escala rotativa que coloque todos os trabalhadores em igualdade de circunstâncias no que concerne ao trabalho prestado aos sábados, salvo quanto àqueles trabalhadores de escritório que, pela prática da cooperativa, exerçam nesta data o horário de trabalho exclusivamente de segunda-feira a sexta-feira.

4 — Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial todos os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras e distribuição de produtos lácteos.

5 — A duração do período normal de trabalho diário será de oito horas.

6 — O limite fixado no número anterior poderá ser elevado em duas horas, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2, não devendo, no entanto, o período normal de trabalho numa semana ultrapassar 45 horas, excluindo-se deste limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

7 — A duração média do período normal de trabalho semanal prevista no número anterior será calculada por referência a um período de 18 semanas em cada ano civil.

8 — O período de referência constante do número anterior poderá ser utilizado por uma só vez ou em duas, desde que separadas entre si por um intervalo mínimo de um mês.

9 — Nas semanas com duração inferior a 40 horas poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e a cooperativa, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias ou, ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, caso exista, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

10 — A utilização por parte da cooperativa do disposto nos n.ºs 6 e 7 implica, nomeadamente:

a) Prioridade pelas exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

b) Informar e consultar previamente os representantes dos trabalhadores e, na ausência destes, informar os sindicatos representativos dos trabalhadores, respeitando o prazo previsto na alínea c);

c) Programar a alteração com pelo menos duas semanas de antecedência;

d) Comunicar à ACT — Agência para as Condições de Trabalho a alteração com pelo menos oito dias de antecedência relativamente à data da sua entrada em vigor;

e) Afixar na cooperativa, em lugar visível, os mapas de horário de trabalho com indicação do início, termo e intervalos, antes da sua entrada em vigor;

f) Não alterar unilateralmente os horários de trabalho acordados individualmente;

g) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto;

h) As despesas que directa e comprovadamente resultem das alterações constantes dos n.ºs 6 e 7 conferem ao trabalhador direito a uma compensação económica.

11 — Não estão sujeitos ao disposto nos n.ºs 6 e 7 da presente cláusula os trabalhadores deficientes, menores e mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

12 — Durante o período previsto no n.º 7 a cooperativa só deverá recorrer à prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos ou para assegurar a sua viabilidade devidamente fundamentados.

Cláusula 21.^a

Isonção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

2 — A retribuição especial prevista no número anterior não poderá ser inferior à correspondente a três horas de prestação de trabalho normal por dia.

Cláusula 22.^a

Trabalho nocturno

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

2 — A prestação de trabalho nocturno ficará condicionada à respectiva regulamentação legal.

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

Cláusula 23.^a

Trabalho a termo

1 — As cooperativas abrangidas pelo presente acordo colectivo deverão preencher os quadros de trabalho preferencialmente, e sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2 — No entanto, as cooperativas poderão, sempre que o reputem necessário, admitir trabalhadores a termo.

3 — Os trabalhadores admitidos a termo terão os mesmos direitos e obrigações que a lei e o presente acordo estabe-

lecerem para os trabalhadores permanentes, salvo quando expressamente determinarem o contrário.

4 — As cooperativas devem preferir os trabalhadores admitidos a termo para o preenchimento dos seus quadros permanentes, salvo quando motivos ponderosos imponham o contrário.

5 — No acto de admissão do pessoal a termo a cooperativa consignará por escrito as condições de admissão desse pessoal, entregando ao trabalhador um documento autêntico que as transcreva.

Cláusula 24.^a

Contratos a termo

Aos trabalhadores contratados a termo aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

3 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os deficientes, as mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses e os menores.

4 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de duas horas de trabalho suplementar para além do período normal diário de trabalho, até ao máximo de 200 horas anuais.

5 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de 50 horas de trabalho por semana, no conjunto dos períodos normal e suplementar.

6 — Os limites referidos nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

7 — No caso de o trabalho suplementar se suceder imediatamente a seguir ao período normal, o trabalhador terá direito a uma interrupção de dez minutos entre o horário normal e o trabalho suplementar, sendo esta considerada trabalho suplementar.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito à remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal aumentada dos seguintes modos:

- a) 50 % se prestado em tempo diurno;
- b) 75 % se prestado em tempo nocturno até às 24 horas;
- c) 100 % se prestado a partir das 0 horas.

2 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não carecem de ser prestadas consecutivamente para serem remuneradas de acordo com o disposto no número anterior.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a cooperativa fornecerá ou pagará a refeição nocturna, independentemente do acréscimo de remuneração por trabalho nocturno, conforme preceitua o n.º 1 da cláusula 38.^a

Cláusula 27.^a**Trabalho por turnos**

1 — O trabalho por turnos só será autorizado quando as cooperativas fundamentarem devidamente a sua necessidade e as entidades oficiais derem o seu acordo.

2 — Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses manifestados pelos trabalhadores, para que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

3 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos, com três ou mais turnos rotativos, terão direito a um subsídio de 13 % da remuneração. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %.

4 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 3 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);

b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

5 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

6 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um período de trinta minutos por dia para refeição, o qual será considerado tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da continuação da laboração.

CAPÍTULO V

Remunerações, retribuições e subsídiosCláusula 28.^a**Remunerações e retribuições**

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

Cláusula 29.^a**Tempo e forma de pagamento**

1 — A retribuição será paga mensalmente ao trabalhador num dos últimos três dias úteis do mês, no período normal de trabalho.

2 — Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que:

RH = remuneração horária;

RM = remuneração mensal;

N = número de horas de trabalho normal médio semanal.

Cláusula 30.^a**Exercício de funções inerentes a diferentes categorias profissionais**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a cooperativa pode, quando o interesse da mesma o exija, encarregar, temporariamente, o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

Cláusula 31.^a**Substituição temporária**

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, o trabalhador substituído terá direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

Cláusula 32.^a**Incapacidade parcial permanente**

1 — Ao trabalhador com incapacidade parcial permanente motivada por acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da cooperativa será assegurada uma remuneração que, adicionada à pensão que judicialmente lhe estiver fixada pela incapacidade, seja igual à efectivamente auferida pelo trabalhador na data do acidente ou declaração de doença.

2 — A cooperativa colocará o trabalhador referido no número anterior em postos de trabalho já existentes que mais se coadunem com as suas aptidões físicas e diligenciará no sentido da sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — O trabalhador que haja sido profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e demais regalias inerentes às funções que efectivamente vier a desempenhar.

4 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a cooperativa pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, até ao limite de três meses, devendo a companhia seguradora ou a Caixa de Seguros de Doenças Profissionais, após comunicação do acidente ou doença profissional, remeter à cooperativa o subsídio correspondente.

Cláusula 33.^a**Folha de pagamento**

1 — As cooperativas obrigam-se a organizar folhas de pagamento, discriminando os seguintes elementos em relação a cada trabalhador:

a) Nome, categoria profissional, classe e número de inscrição na segurança social;

b) Número de horas e de dias de trabalho normal e suplementar;

- c) Diuturnidades e subsídios de almoço;
d) Montante total da retribuição líquida e ilíquida, bem como os respectivos descontos.

2 — No acto do pagamento as cooperativas entregarão ao trabalhador uma cópia do recibo com os elementos discriminados no número anterior. O trabalhador deverá assinar o original, dando assim quitação à cooperativa.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão o direito de receber pelo Natal um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até 20 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — O subsídio de Natal é reduzido na proporção do período correspondente ao impedimento prolongado ocorrido durante o ano a que diz respeito.

4 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores contratados a termo receberão um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do anexo III para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 4,5 % sobre o valor do nível 13 da tabela salarial, com arredondamento para o décimo centimo superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — A antiguidade para este efeito conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

4 — Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho a tempo parcial têm direito à diuturnidade de valor proporcional ao horário completo, com referência às condições e termos previstos no n.º 1.

Cláusula 36.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que exerça funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas de 3,5 % sobre o valor do nível 13 da tabela salarial, com arredondamento para o décimo centimo superior, enquanto se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 37.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de €1,75 por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possam vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais a cooperativa assegure a refeição do almoço em espécie.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de alimentação no valor proporcional ao horário de trabalho completo.

7 — Os trabalhadores que, por força dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 20.^a, prestem serviço aos sábados têm também direito ao subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula.

8 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 38.^a

Definição de local de trabalho e deslocação

1 — Entende-se por «local de trabalho» aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

2 — Deslocação é o serviço prestado fora do local habitual de trabalho.

Cláusula 39.^a

Deslocações em serviço

1 — A cooperativa reembolsará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham tomado fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados no seguinte valor:

a) Almoço ou jantar — €8.

2 — O trabalhador terá direito ao reembolso pelo pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos no valor de €1,65.

3 — O trabalhador terá direito ao reembolso pela ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 e as 2 horas no valor de €2,35.

4 — O almoço e o jantar deverão ser tomados, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

5 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados contra a apresentação de documento comprovativo de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento e alimentação.

6 — As cooperativas, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, prestarão um adiantamento em dinheiro, jul-

gado conveniente, para fazer face às despesas decorrentes desse facto.

7 — Aos trabalhadores que, em serviço e a solicitação da cooperativa, se desloquem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,26 sobre o preço de 1 l de gasolina sem chumbo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado o dia de descanso complementar.

2 — O trabalhador que preste serviço ao domingo, por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, tem direito a uma compensação em dinheiro no valor de 50 % da sua retribuição diária normal.

3 — Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham em sete dias um dia de descanso. A cooperativa deverá fazer coincidir de sete em sete semanas com o domingo o dia de descanso semanal.

4 — Sempre que possível, a cooperativa deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

5 — As cooperativas limitarão a sua laboração dominical ao mínimo indispensável.

Cláusula 41.^a

Trabalho e remuneração em dias de feriado, descanso semanal ou complementar

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou dia feriado será pago com o acréscimo de 150 % da retribuição normal.

Cláusula 42.^a

Feridos

1 — São considerados dias de feriados os estipulados obrigatoriamente por lei:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, é também considerado obrigatório o feriado municipal da localidade ou, quando não existir, o feriado distrital ou ainda qualquer outro dia em que acordará a cooperativa e os trabalhadores.

Cláusula 43.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

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

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

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

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

3 — As faltas justificadas previstas nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 2 da cláusula 50.^a e as motivadas para cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuízos sofridos.

4 — No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao limite de 20 dias.

5 — 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 subsequente.

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a cooperativa e o trabalhador.

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

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

9 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, se os trabalhadores nisso estiverem interessados.

10 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

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

12 — Os trabalhadores abrangidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

Cláusula 44.^a

Encerramento para férias

1 — A cooperativa pode encerrar total ou parcialmente durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro e ainda por período inferior a 15 dias consecutivos, fora daquele período, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da cooperativa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 42.^a os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 46.^a

Interrupção, alteração e acumulação de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da cooperativa determinarem o adiamento ou interrupção das férias a iniciar ou já iniciadas, o trabalhador tem o direito de ser indemnizado, pela cooperativa, 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 que o trabalhador tenha direito.

3 — Não é permitido acumular férias de dois ou mais anos, salvo o regime estabelecido na lei.

4 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à cooperativa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 6 da cláusula 42.^a

Cláusula 47.^a

Violação do direito a férias

A cooperativa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a

férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Licença sem retribuição

1 — A cooperativa pode conceder ao trabalhador, mediante pedido deste por escrito, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição concedido nos termos do número anterior conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a

Faltas

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

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

Cláusula 50.^a

Tipos de faltas

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

- a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, motivadas por falecimento do cônjuge, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos na legislação e nesta convenção;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino nos termos da legislação em vigor;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar nos termos previstos na legislação em vigor;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do seu filho menor;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela cooperativa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 51.^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 as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 49.^a, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula 32.^a;

d) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano.

3 — Nos termos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula anterior, 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 52.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

2 — Quando imprevistas as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à cooperativa logo que possível.

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

4 — As cooperativas colocarão à disposição dos trabalhadores impressos próprios para a comunicação das respectivas faltas, a fim de a entidade empregadora poder avaliar a natureza justificada ou injustificada da falta.

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

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 54.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade empregadora.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

Cláusula 55.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à cooperativa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, fazer a apresentação nesse prazo.

2 — O trabalhador retomarará o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pela cooperativa de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo.

3 — A cooperativa que se oponha a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na cooperativa.

Cláusula 56.^a

Rescisão do contrato durante a suspensão

1 — A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a cooperativa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2 — Iguamente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato, desde que observe o disposto na lei sobre a matéria.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 57.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.
2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Caducidade;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- f) Extinção de postos de trabalho por causa objectiva de ordem estrutural, tecnológica ou conjunturais relativas à cooperativa;
- g) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 58.^a

Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental

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 lugar a qualquer indemnização.

Cláusula 59.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — A cooperativa e o trabalhador podem fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, desde que observem o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquele foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 60.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo pelo qual foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a cooperativa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

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

Cláusula 61.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal da contratação a termo, ressalvando-se as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem qualquer limitação quanto ao número das renovações;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade, sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, este fica sujeito ao regime legal da contratação a termo, com as especificidades das alíneas do número anterior.

Cláusula 62.^a

Justa causa da rescisão por parte do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias posteriores ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos praticados pela cooperativa:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das suas garantias legais ou das previstas neste contrato;
- c) Aplicação de qualquer sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais séria do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela cooperativa ou seus legais representantes.

5 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da cooperativa;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

6 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 4 desta cláusula confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 63.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador sem justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à cooperativa, com antecedência de 30 ou 60 dias consoante tenha, respectivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — O não cumprimento, pelo trabalhador, dos prazos atrás mencionados obriga-o a pagar à cooperativa uma indemnização de valor igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

Cláusula 64.^a

Justa causa de despedimento por parte da cooperativa

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

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

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da cooperativa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da cooperativa;

f) Prática intencional, no âmbito da cooperativa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a cooperativa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

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

i) Prática, no âmbito da cooperativa, de violências físicas de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da cooperativa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade empregadora individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

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

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 65.^a

Indemnização por despedimento

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a cooperativa será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria ou antiguidade, salvo se este, até à sentença, exercer o seu direito de opção previsto no n.º 3 desta cláusula.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior, são deduzidos os seguintes montantes:

a) Valor das remunerações de base respeitante ao período de tempo decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de proposição da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 66.^a

Fusão ou transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a cooperativa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 13.^a

2 — O disposto no número anterior não prejudica o que se encontra estabelecido na cláusula 13.^a sobre a mudança de local de trabalho.

3 — O adquirente é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores ao momento da operação, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado desde que reclamados até ao fim do prazo de aviso a fixar nos termos do número seguinte.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente afixar até ao momento da transmissão um aviso nos locais de trabalho, durante 15 dias, na qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que podem reclamar os seus créditos.

Cláusula 67.^a

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

A declaração judicial da falência ou insolvência da cooperativa não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 68.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente acordo, a cooperativa deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e cargo ou cargos que desempenhou.

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

3 — Além do certificado de trabalho a cooperativa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais, que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 69.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pelos órgãos de gestão ou por delegação em elementos da sua estrutura hierárquica.

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão do trabalho referida na alínea c) do n.º 1 não pode exceder por cada infracção 12 dias e o total de 30 dias em cada ano civil.

3 — O despedimento previsto na alínea d) do n.º 1 fica sujeito ao condicionalismo da cláusula 74.^a

Cláusula 71.^a

Formas de processo disciplinar

1 — O procedimento disciplinar obedecerá a requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa sempre que a cooperativa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercido em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

Cláusula 72.^a

Limites da sanção e prescrição da infracção disciplinar

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

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

Cláusula 73.^a

Exercício de acção disciplinar

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

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 74.^a

Registo das sanções disciplinares

A cooperativa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requirem, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

Cláusula 75.^a

Processo

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa para despedimento, a cooperativa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da cooperativa a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

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

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

5 — A cooperativa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no n.º 2, à associação sindical respectiva, que pode, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

10 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

11 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

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

13 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação referida no n.º 9.

14 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos na Código de Processo do Trabalho.

15 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa para despedimento.

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência;

d) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a cooperativa por violação às leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

a) Se a sanção consistir no despedimento, será aplicável o disposto na cláusula 64.^a, tendo, porém, o trabalhador direito ao dobro das importâncias aí referidas;

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 77.^a

Trabalho das mulheres e de menores

As mulheres e os menores exercerão na cooperativa as funções que lhes forem atribuídas, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e do estabelecido neste contrato.

Cláusula 78.^a

Parentalidade

1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

3 — Para além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são-lhes assegurados na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes da Lei n.º 7/2009, de 2 de Fevereiro, e do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias, nomeadamente:

I — Dever de informação

As cooperativas devem afixar, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de maternidade e paternidade.

II — Protecção na parentalidade

1 — A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

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

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para avaliação para adopção;

- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 — Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores proletores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 79.^a

Trabalho de menores

1 — A cooperativa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a cooperativa deve facilitar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normal.

4 — Para além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são-lhes assegurados na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes da Lei n.º 7/2009, de 2 de Fevereiro, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 80.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2 — A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3 — Para além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são-lhes assegurados na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes da Lei n.º 7/2009, de 2 de Fevereiro, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias, nomeadamente:

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 81.^a

Princípio geral

As cooperativas diligenciarão no sentido de que instalam o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão promover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais vigentes sobre a matéria, nomeadamente as previstas no Código do Trabalho.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 82.^a

Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

- a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;
- b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;
- c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;
- d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;
- e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

Cláusula 83.^a

Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 — O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 — A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do Regime Jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 — Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5 — O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.

6 — O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 — O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências ou de formação que confira dupla certificação.

8 — A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

10 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 5.

Cláusula 84.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1 — As horas de formação previstas no n.º 2 do artigo anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo individual pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5 — Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6 — O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Cláusula 85.^a

Conteúdo da formação contínua

1 — A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2 — A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Cláusula 86.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO XII

Direito à informação e consulta

Cláusula 87.^a

Declaração de intenções

1 — As partes comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 88.^a

Direito à informação e consulta

1 — As entidades empregadoras outorgantes do presente ACT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço, delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT ou na sua falta o sindicato outorgante, o SETAA, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através da Lei n.º 7/2009, de 2 de Fevereiro.

2 — As empresas e o sindicato outorgantes deste ACT acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 89.^a

Comissão paritária

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT será criada uma comissão paritária constituída por quatro vogais em representação das cooperativas e

igual número em representação das associações sindicais, sendo estas representadas da forma seguinte:

SETAA — um;
SINDCES — um.

2 — Por cada vogal efectivo será sempre designado um substituto.

3 — Os representantes das cooperativas e dos sindicatos junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar de quatro assessores, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 90.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente acordo;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste acordo;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 91.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 88.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas, considerando-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente acordo.

4 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

5 — A comissão paritária terá, para todos os efeitos de funcionamento, a sua sede na MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L.

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 92.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior («Comissão paritária»), as partes aceitam, quando o considerarem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral

em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 93.^a

Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente ACT expressamente se consideram, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 94.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a maior favorabilidade global do presente ACT.

ANEXO I

Definição de funções

Abastecedor de combustíveis. — É o(a) trabalhador(a), maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

Agente técnico agrícola:

De grau I. — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos técnicos na agricultura, consentâneos com a sua formação;

De grau II. — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com o apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa;

De grau III. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos profissionais de grau inferior;

De grau IV. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos profissionais de grau inferior.

Ajudante de chefe de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de laboratório, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe foram determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva com os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de encarregado geral. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o encarregado geral, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de motorista. — É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos da cooperativa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Analista. — É o(a) trabalhador(a) com formação especializada que executa serviços da análise. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Assistente administrativo. — É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento corrente do escritório: efectua o expediente geral de escritório, tal como dactilografia e registo em livros apropriados de correspondência geral, cálculo de vencimentos e cálculos dos volumes de água fornecidos aos regantes a partir dos elementos obtidos pelos cantoneiros; arquiva a correspondência em lugar apropriado, classificando-a; contabiliza manualmente e à máquina os elementos referentes a salários, descontos legais e regalias sociais dos trabalhadores, bem como a utilização das máquinas pelos associados; elabora fichas de conta corrente dos utentes para posterior cobrança; calcula o volume de água armazenado nas albufeiras e respectivas variações, devendo os registos ser enviados à Direcção-Geral de Hidráulica e Engenharia Agrícola. Pode, eventualmente, exercer funções de caixa e opera com computadores na óptica do utilizador.

Assistente administrativo principal. — É o trabalhador sem funções de chefia, mas que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Auxiliar administrativo. — É o(a) trabalhador(a) que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução e endereço de documentos.

Bate-chapas. — É o(a) trabalhador(a) que procede à execução, reparação e montagem de peças em chapa fina, que enforma e desmolda por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caixa. — É o(a) trabalhador(a) que efectua as operações de caixa, o registo e o controlo de movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da cooperativa.

Caixeiro. — É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias directamente aos consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-encarregado. — É o(a) trabalhador(a) que no estabelecimento substitui o gerente comercial, na ausência deste, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Canalizador. — É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico, ou materiais e afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) com curso médio ou superior adequado que chefia os serviços de laboratório, podendo ser cumulativamente técnico de fabrico.

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

Chefe de serviços. — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, um ou vários serviços que chefia e, nos limites da sua competência, exerce funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Colhedor de amostras. — É o(a) trabalhador(a) que executa predominantemente trabalho de colheita de amostras, podendo também efectuar provas sumárias de classificação do leite e pagamento a postos e salas.

Conferente. — É o(a) trabalhador(a) que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Contabilista. — É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da cooperativa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Contínuo. — É o(a) trabalhador(a) que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da cooperativa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

Contrastador. — É o(a) trabalhador(a) que faz o controlo de medição, colhe amostras nos estábulos ou salas de ordenha colectiva, procede a diversos registos, nomeadamente folhas de campo, ficheiros do efectivo em contraste e resultados obtidos.

Director de serviços. — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da cooperativa. Exerce funções, tais como colaborar na determinação da política da cooperativa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza as diversas actividades segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, cria e mantém uma estrutura ad-

ministrativa que permita explorar e dirigir a cooperativa de maneira eficaz e colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Distribuidor. — É o(a) trabalhador(a) que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Embalador(a). — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente embala e desembala produtos diversos com vista à sua expedição ou armazenamento por métodos manuais ou mecânicos.

Empregado(a) de cantina. — É o(a) trabalhador(a) de uma cantina que executa, nomeadamente, trabalhos relativos ao serviço de refeições, preparando as salas, lavando e dispondo as mesas e cadeiras de forma mais conveniente. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores da cantina.

Encarregado de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhos e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de posto de recepção de leite. — É o(a) trabalhador(a) que mede o leite entregue pelos produtores, anota as quantidades, cuida da higiene do posto e do respectivo material, preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

Encarregado de sala de ordenha. — É o(a) trabalhador(a) que executa a ordenha mecânica, anota as quantidades entregues por cada produtor, armazena o leite em tanques, cuida da sala e do funcionamento e higiene de todo o material, preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

Encarregado de vulgarizador. — É o(a) trabalhador(a) que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos vulgarizadores.

Encarregado geral. — É o(a) trabalhador(a) que chefia todos os serviços de laboração. Pode desempenhar cumulativamente as funções de técnico de fabrico ou de chefe de laboratório desde que devidamente habilitado.

Estagiário (serviços administrativos). — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o assistente administrativo e se prepara para esta função.

Estagiário (colhedor de amostras). — É o(a) trabalhador(a) que estagia para colhedor de amostras.

Estagiário (vulgarizador). — É o(a) trabalhador(a) que estagia para vulgarizador.

Fiel de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Guarda ou porteiro. — É o(a) trabalhador(a) cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber correspondência.

Guarda-livros. — É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo e elaboração dos balanços e escrituração dos livros

selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Gerente. — É o(a) trabalhador(a) que, dependendo directamente da direcção, exerce cargos de responsabilidade directiva ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo da acção que lhe está adstrito; estuda e coordena as actividades das cooperativas nos diferentes ramos.

Inseminador artificial. — É o(a) trabalhador(a) que faz a inseminação artificial em animais, com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado do cio e utilizando a técnica que superiormente lhe foi determinada; possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado hígio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do subcentro de inseminação artificial ou médico-veterinário ligado ao próprio serviço.

Mecânico auto. — É o(a) trabalhador(a) que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o(a) trabalhador(a) que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procedê à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após montagem e afinação da respectiva aparelhagem e protecção e controlo.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e da água, a verificação do nível do combustível, pressão e estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelo boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orienta a carga e descarga.

Oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

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

Operador de supermercados. — É o(a) trabalhador(a) que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e higiene; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Poder exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adscrição a cada uma das funções, ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à exposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Operador de talho ou peixaria em supermercados. — É o(a) trabalhador(a) que desmancha e corta carne ou peixe,

no sector do talho ou peixaria, para a venda ao público; faz o corte da carne ou peixe por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes, pesa, embrulha, cobrando as quantias da respectiva venda.

Operário não diferenciado. — É o(a) trabalhador(a) com 18 ou mais anos de idade, admitido expressamente para esta categoria, que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Paquete. — É o(a) trabalhador(a) menor de 18 anos que presta serviços enumerados para os contínuos.

Pedreiro-trolha. — É o(a) trabalhador(a) que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares de conservação e de construção civil.

Pintor de construção civil. — É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente prepara e executa qualquer trabalho de pintura de construção civil, podendo fazer assentamentos de vidros.

Pintor de máquinas, veículos ou móveis. — É o(a) trabalhador(a) que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou os seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e dá tinta, procedendo aos respectivos acabamentos, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Praticante. — É o(a) trabalhador(a) que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Pré-oficial electricista. — É o(a) trabalhador(a) electricista que coadjuva os oficiais e que, operando com eles, executa trabalho de menor responsabilidade.

Profissional de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho, água, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

Prosector de vendas. — É o(a) trabalhador(a) que verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Sapador florestal. — É o trabalhador que previne incêndios e dá apoio ao seu combate, respeitando todas as fases do ciclo de vida da fauna e da flora florestais e normas de segurança, higiene e saúde e de protecção do ambiente.

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

Serralheiro mecânico. — É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

Servente de construção civil. — É o(a) trabalhador(a) com 18 ou mais anos de idade, sem qualquer qualificação, que trabalha nas obras e ajuda os profissionais de construção civil.

Servente de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) que procede à limpeza das instalações dos escritórios e dos estabelecimentos.

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

Técnico auxiliar de pecuária. — É o(a) trabalhador(a) que apoia as campanhas de sanidade animal; participa em acções de higiene pública e veterinária; dá apoio a acções de formação e documentação relativa à actividade dos criadores; participa nas acções respeitante à defesa do património genético das raças; pode participar nos estudos relativos à alimentação animal com base em pastagens e forragens; executa as directivas definidas sobre as condições e melhoramento da produção recolha e tratamento dos animais; participa nas acções de inspecção sanitária dos animais.

Técnico licenciado ou bacharel:

De grau 1. — Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

I) De uma forma geral, prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividades dentro da cooperativa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponível na cooperativa ou a ela acessíveis;

II) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da cooperativa mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio a órgãos hierárquicos e centros de decisão da cooperativa;

III) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão a amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da cooperativa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

De grau II. — Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela.

O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre os pontos seguintes:

I) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhe são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;

II) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistente de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

III) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível de políticas gerais e sectoriais da cooperativa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

De grau III. — Esta designação aplica-se aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

I) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da cooperativa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posições externas e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

II) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da cooperativa desde que na mesma não se integrem técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

III) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes;

De grau IV. — Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de sólida formação num campo de actividade especializado e aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permite assumir importantes responsabilidades. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

I) Dispõem de autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivo do(s) respectivo(s) sector(es) da cooperativa e por cuja execução são responsáveis na sua área de actividade;

II) Chefiar, coordenam e controlam sector(es) cuja actividade tem incidência no funcionamento, posição externa e resultados da cooperativa, podendo participar na definição das políticas gerais da cooperativa, incluindo política salarial;

III) Como técnicos ou especialistas, dedicam-se ao estudo, investigação e solução de problemas especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

Telefonista. — É o(a) trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedido de informações telefónicas.

Vendedor. — É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da cooperativa. Transmite as encomendas ao escritório da cooperativa e envia ou entrega relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ainda proceder a cobranças se autorizado pela cooperativa.

Vulgarizador. — É o(a) trabalhador(a) cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita e amostras e instrução e vigilância do funcionamento de salas de ordenha, conferências e mapas de registo de postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se de 1.^a, 2.^a e 3.^a

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

I — Admissão — a idade mínima de admissão será:

- a) Para trabalhadores de escritório, serviços auxiliares de escritório e trabalhadores do comércio — 16 anos;
- b) Para contínuos, porteiros, guardas e técnicos de vendas — 18 anos;
- c) Para cobradores — 21 anos.

II — Habilitações literárias mínimas:

- a) Para paquetes, contínuos, telefonistas, trabalhadores de limpeza, trabalhadores do comércio e trabalhadores de armazém — o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- b) Para as restantes profissões — o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior

à daqueles onde se adquira formação adequada ou equivalente.

As habilitações referidas nas alíneas anteriores não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam à de qualquer das profissões nele previstas.

III — Dotações mínimas:

1 — Profissionais de armazém:

Nos armazéns com mais de três e menos de cinco trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém;

Nos armazéns com mais de 5 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e um fiel de armazém.

2 — Profissionais do comércio:

É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja 10 ou mais caixeiros; havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, quando haja oito ou mais caixeiros em cada secção;

A percentagem de praticantes será no máximo de 25 % do número de caixeiros;

Na classificação dos caixeiros serão respeitadas as percentagens mínimas de 30 % para os primeiros-caixeiros, 30 % para os segundos-caixeiros e 40 % para os terceiros-caixeiros.

3 — Profissionais de supermercados:

I — Admissão — a idade mínima de admissão é de 18 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II — Quadro — a proporção a observar para as categorias de operador de supermercado, operador de talho e de peixaria será de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

III — Promoções:

1 — Os profissionais dos 3.^o e 2.^o escalões serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria.

2 — Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria.

3 — Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

3 — Trabalhadores administrativos:

3.1 — Condições de admissão:

3.1.2 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

3.1.3 — A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

3.1.4 — A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

3.1.5 — O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas nos número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

3.1.6 — A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

3.2 — Acessos:

3.2.1 — Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

3.2.2 — Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

3.2.3 — Após três anos na categoria de assistente administrativo, o empregador pondera a promoção do trabalhador a técnico administrativo, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

B) Trabalhadores técnicos licenciados ou bacharéis

I — Admissão — a cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período de experimental de seis meses.

II — Promoção:

1 — O licenciado ou bacharel é admitido como licenciado ou bacharel do grau I.

2 — Após um ano de permanência no grau I será promovido ao grau II, onde permanecerá durante dois anos.

3 — Expirado o prazo de dois anos no grau II, será promovido ao grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido ao grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

C) Trabalhadores agentes técnicos agrícolas

I — Admissão — a cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período experimental de seis meses.

II — Promoção:

1 — O agente técnico agrícola é admitido no grau I.

2 — Após um ano de permanência no grau I será promovido a grau II, onde permanecerá durante dois anos.

3 — Expirado o prazo de dois anos no grau II, será promovido ao grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido a grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

D) Trabalhadores lacticínios

I — Admissão — a idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilita-

ção mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II — Quadro — a proporção a observar para as categorias de analista e vulgarizador será de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

III — Promoções:

1 — Os profissionais dos 3.^o e 2.^o escalões serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria.

2 — Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria.

3 — Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

E) Trabalhadores metalúrgicos

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens até 17 anos que tenham a escolaridade obrigatória e que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

3 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

4 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

5 — Quando cessar o contrato de um aprendiz ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

6 — Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

7 — O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

8 — Os profissionais de 3.^a e 2.^a ascenderão à categoria imediata após três anos de permanência na categoria.

F) Trabalhadores electricistas

I — Carreira profissional:

1 — Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de aprendizagem ou após dois anos se, entretanto, tiverem atingido 18 anos de idade.

2 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de serviço na categoria.

3 — Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de serviço na categoria.

4 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais, nos cursos de electricidade ou de montador electricista e ainda com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiro electricista da marinha de grande guerra portuguesa e curso mecânico de electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, curso do Ministério do Emprego e Solidariedade, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial.

II — Quadro de densidades — para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

1) As cooperativas que tiverem ao seu serviço mais de cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;

2) Sempre que a cooperativa possua vários locais de trabalho de carácter permanente observar-se-á em cada um deles as normas estabelecidas no número anterior.

III — Deontologia profissional:

1 — O trabalhador electricista terá sempre o direito de recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

G) Trabalhadores rodoviários e de garagem

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de 16 anos, excepto para as categorias de abastecedor de combustíveis e ajudante de motorista, que será de 18 anos, e de motorista, que será de 21 anos.

2 — Para os motoristas é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

H) Trabalhadores de construção civil

I — Admissão:

1 — Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos para todas as categorias em que não haja aprendizagem, salvo para as categorias de auxiliar menor e de praticante de apontador para as quais poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 16 anos.

2 — As idades referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas.

3 — Só podem ser admitidos como técnicos administrativos de obra os trabalhadores habilitados com o 9.^o ano de escolaridade completo ou equivalente.

II — Aprendizagem:

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial sempre que a cooperativa não possua serviços autónomos para a formação profissional.

2 — A aprendizagem não poderá ultrapassar dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16 e 17 anos ou mais anos, respectivamente.

3 — Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16 e 17 ou mais anos, ingressam imediata e respectivamente no 1.^o e 2.^o anos de aprendizagem.

III — Promoção — os oficiais de 3.^a e 2.^a ascenderão ao grau imediato após três anos de permanência na mesma categoria.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
1	Gerente	881
2	Director de serviços	808
3	Agente técnico agrícola do grau IV	739
4	Agente técnico agrícola do grau III	650
5	Agente técnico agrícola do grau II	580
6	Agente técnico agrícola do grau I	560
7	Analista de 1. ^a	503
8	Abastecedor de combustíveis	491
9	Analista de 3. ^a	479
10	Abastecedor de combustíveis de 1. ^a	471
11	Abastecedor de combustíveis de 2. ^a	468
12	Abastecedor de combustíveis de 3. ^a	460
13	Ajudante de electricista do 2. ^o ano	450

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
14	Encarregado de posto de recepção de leite Encarregado de sala de ordenha <i>Nota.</i> — Salário/hora com base no salário mínimo nacional.	2,63

Lisboa, 15 de Abril de 2009.

Pela MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Sanfins, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agro-Tarouca e Lamego, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores de Vale de Cambra, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela COOPCÔA — Cooperativa Agrícola do Concelho do Sabugal, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Arouca, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Terra a Terra, Nova União de Cooperativas do Centro, U. C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

João Alberto de Melo Ferreira da Cruz, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola da Tocha, C. R. L.:

Carlos Manuel de Jesus Oliveira, mandatário.

Pela COOPENAFIEL — Cooperativa Agrícola de Penafiel, C. R. L.:

António Fernando Cláudio Bento, mandatário.

Joaquim Barbosa Esteves, mandatário.

Manuel Neves da Silva, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola da Anadia, C. R. L.:

Maria Manuela Ferreira, mandatária.

Pela CAMOR — Cooperativa Agrícola de Mortágua, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola do Távora, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Soure, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores do Vale do Mondego, C. R. L.:

Octávio Gonçalves Marques Pereira, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 3 de Junho de 2009, a fl. 47 do livro n.º 11, com o n.º 132/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.ª, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.ª, Lacticoop SGPS — Unipessoal, L.ª, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, serviços de apoio ao agricultor e manutenção e reparação de equipamentos e veículos.

3 — A presente convenção abrange quatro empresas, num total de 135 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

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

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

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no número anterior.

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

8 — Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos n.ºs 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- Idade não inferior a 16 anos;
- Escolaridade mínima imposta por lei;
- Possuírem cédula ou carteira profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado por essa exigência.

2 — A escolaridade mínima ou as habilitações específicas referidas neste ACT serão dispensadas:

- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estejam ao serviço do empregador;
- Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos do presente ACT.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

As condições específicas de admissão constam do anexo II.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais ou graus constantes do anexo I.

2 — Compete à comissão paritária, a pedido das associações sindicais ou do empregador, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente ACT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita com um período experimental:

- De 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias no caso de frequência de acções de formação profissional;
- De 180 dias para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica ou de elevado grau de responsabilidade;
- De 240 dias para o pessoal da direcção e quadros superiores.

2 — No caso de admissão de trabalhadores com contrato a termo, o período experimental será de 30 ou de 15 dias, consoante o prazo de contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

3 — As condições de prestação de trabalho previstas no número anterior deverão constar de documento escrito assinado pelas partes.

4 — Os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos durante o período experimental sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.

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

Cláusula 7.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do substituído.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, salvo se, dentro da organização, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Neste caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2 — Os trabalhadores das categorias divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência nesse escalão de acordo com o anexo II.

Cláusula 9.^a

Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT é regulamentada no anexo II.

Cláusula 10.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo III.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Cumprir as cláusulas deste ACT;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e prevenção de doenças profissionais;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos objectivamente definidos pelas entidades legalmente reconhecidas para o efeito ou que violem inequivocamente normas de segurança;
- d) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e físicas, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Garantir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação ou de especialização profissional promovidos pelas organizações outorgantes;
- f) Dispensar, nos termos legais, os dirigentes, delegados sindicais e ou trabalhadores com funções em instituições de segurança social para o exercício dos seus cargos sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua actividade profissional;
- g) Exigir do trabalhador investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Prestar aos sindicatos outorgantes os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- i) Quando expressamente solicitado, por escrito, pelo trabalhador, proceder à cobrança e enviar ao sindicato respectivo a importância da sua quotização sindical até ao dia 20 do mês seguinte a que diz respeito;
- j) Autorizar, sempre que solicitada pelos respectivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades dos mesmos;
- k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega ou difusão, mas sempre sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;

l) Facultar local para reuniões para os trabalhadores sempre que estes o solicitem, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;

m) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;

n) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos restantes trabalhadores;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 34.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Opor-se a que os dirigentes dos sindicatos outorgantes ou os seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções;
- j) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores e os contactos daquele directamente com estes no local de trabalho, num período de uma hora subsequente ao tempo do período normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração e funcionamento dos serviços de natureza urgente, 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.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

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

Cláusula 13.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente ACT;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes sejam confiados;
- c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos necessários no desempenho das funções;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador e cooperativas associadas, salvo acordo em contrário;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos do empregador cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processos de fabricos ou condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperarem nos actos tendentes à melhoria da produtividade;
- j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável directo providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma que a sua permanência não ultrapasse o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalhoCláusula 14.^a**Horário de trabalho — Definição e fixação**

- 1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como a dos intervalos de descanso diários.
- 2 — Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.
- 3 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

Cláusula 15.^a**Tipos de horário**

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) «Horário normal» aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início

e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

- b) «Horário especial» aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

- c) «Horário desfasado» aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;

- d) «Horário de turnos» aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida. O horário de turnos será em regime de laboração contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento.

Cláusula 16.^a**Período normal de trabalho**

- 1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 13 horas de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito.

- 2 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

- 3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 15.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

- 4 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

- 5 — Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

- 6 — A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 17.^a**Trabalho por turnos**

- 1 — O empregador obriga-se a fixar, em Janeiro de cada ano, as escalas anuais.

- 2 — Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

3 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após um período de descanso semanal.

4 — A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após parecer favorável dos delegados sindicais ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Podem ser efectuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e previamente comunicadas ao empregador.

6 — Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas fixas com descanso semanal coincidente com o domingo.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 10 meses e ainda os trabalhadores menores.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 36.^a

6 — Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7 — Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8 — Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9 — Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos n.ºs 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no n.º 7 da cláusula 36.^a

Cláusula 19.^a

Limite do trabalho suplementar

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

a) Duzentas horas por ano;

b) Duas 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;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

Cláusula 20.^a

Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 21.^a

Definição e âmbito

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo III, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 22.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1 — O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

4 — A antiguidade para os efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 25.^a

Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos com três ou mais turnos rotativos terão direito a um subsídio de 15 %. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11 %. A incidência será sobre a remuneração certa mínima correspondente à categoria profissional do trabalhador.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);

b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio por trabalho nocturno seja mais vantajoso.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação do trabalho suplementar confere o direito a remuneração especial, que não poderá ser inferior à remuneração normal, aumentada de:

a) 50 % se prestado em tempo diurno;

b) 100 % se prestado em tempo nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo da retribuição normal, nos seguintes termos:

a) 200 % em tempo diurno;

b) 250 % em tempo nocturno.

3 — Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RNM — retribuição normal mensal — retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT — horário de trabalho semanal.

Cláusula 27.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado obrigatório será remunerado com o acréscimo da retribuição normal calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 1,75$$

sendo:

A — acréscimo;

VM — vencimento mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso num dos três dias úteis seguintes.

3 — O trabalho prestado ao domingo por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = \frac{VM}{30} \times 0,75$$

sendo:

A — acréscimo;

VM — vencimento mensal.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 29.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

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

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 31.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de €3,50 por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 — Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 1 aos trabalhadores que usufruam ou possam vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5 — Não se aplicará, também, o disposto no n.º 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 33.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 34.^a

Deslocações e transferências — Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Por transferência entende-se a mudança definitiva da local habitual de trabalho.

3 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6 — No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7 — Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8 — O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 35.^a

Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3 — Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço — se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

Almoço — das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

Jantar — das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

Ceia — das 24 às 2 horas.

4 — O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — €3,30;
Almoço ou jantar — €11,80;
Ceia — €3,30.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6 — Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no n.º 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7 — No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, de acordo com o valor fixado anualmente para os funcionários públicos, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

8 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9 — Ao trabalhador deslocado em serviço, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — Serão considerados feriados obrigatórios:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, são também considerados como obrigatório o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 39.^a

Férias

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

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

- Três dias de férias até uma falta ou dois meios dias;
- Dois dias de férias até duas faltas ou quatro meios dias;
- Um dia de férias até três faltas ou seis meios dias.

4 — As faltas justificadas previstas nas alíneas a), b), c), d) e g) da cláusula 44.^a, n.º 2, não entram para o cômputo das faltas previstas nas alíneas do número anterior.

5 — O empregador pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

6 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

7 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

8 — Para o efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

9 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 41.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

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

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

5 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

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

7 — Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

8 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

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

10 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade quando pretendam gozá-las no continente;

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

11 — Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

Cláusula 42.^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, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 43.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastras e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestação do 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 da lei vigente e deste ACT;

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 de filho menor;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4 — No caso previsto na alínea i) do n.º 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 — São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 45.^a

Comunicação e prova de falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4 — O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

2 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

5 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas 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 47.^a

Licença sem retribuição

1 — O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5 — A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 48.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar coma categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

5 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 49.^a

Cessação do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2 — O trabalhador retomará o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressaltando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3 — Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar a partir da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I — disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;

b) Secção II — caducidade de contrato de trabalho;

c) Secção III — revogação de contrato de trabalho;

d) Secção IV — despedimento por iniciativa do empregador:

Divisão I — despedimento por facto imputável ao trabalhador;

Divisão II — despedimento colectivo;

Divisão III — despedimento por extinção de posto de trabalho;

Divisão IV — despedimento por inadaptação;

e) Secção V — cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 51.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, o empregador não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3 — O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto na cláusula 54.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 52.^a

Parentalidade

1 — A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

3 — Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 53.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 54.^a

Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2 — A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3 — Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

Cláusula 55.^a

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 56.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 57.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 58.^a

Medicina do trabalho

1 — O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2 — Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3 — Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4 — Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Seguros

1 — Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2 — O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 60.^a

Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, um comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação do empregador;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAA;

c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente ACT serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4 — As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 61.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 62.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior, «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Direito à informação e consulta

Cláusula 63.^a

Princípio geral

1 — As partes outorgantes do presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 64.^a

Informação e consulta

1 — ALACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., a LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.^{da}, a LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L.^{da}, e a Lacticoop SGPS — Unipessoal, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço, delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 65.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 31.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e

do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 66.^a

Garantia de manutenção de regalias

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, conserva e repara diversos tipos de máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo também proceder à sua montagem.

Ajudante (electricista). — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante-chefe de laboratório. — É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de encarregado de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de encarregado de secção. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; faz cargas e descargas; procede à distribuição ou recolha dos produtos da empresa, podendo ainda fazer a facturação e cobrança dos mesmos na altura da entrega.

Analista. — É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em analista de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a

Analista auxiliar. — É o trabalhador sem formação especializada mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

Analista principal. — É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

Assessor técnico. — É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projectos ou acções. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

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

Assistente administrativo principal. — É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial. — É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

Auxiliar de laboração. — É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas.

Bate-chapas (chapeiro). — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Caixa (esc.). — É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Carpinteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes, realiza os trabalhos de acabamento.

Chefe do centro de informática. — É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de laboratório. — É o trabalhador com o curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que normal e predominantemente efectua, fora do escritório, cobranças, pagamentos e depósitos, entregando ou recebendo documentos de quitação; considera-se-lhe equiparado o trabalhador do serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Colhedor de amostras. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de colheita de amostras, podendo também efectuar provas sumárias de classificação de leite e de pagamento a postos e salas.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz máquinas ou equipamentos para transporte e ou arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, zelando pela sua utilização.

Conferente. — É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Contrastador. — É o trabalhador que faz o controlo de medição e colhe amostras vaca por vaca nos estábulos ou nas salas de ordenha colectiva, procedendo aos diversos registos, condiciona as amostras colhidas e despacha-as para o laboratório acompanhadas de modelo próprio, faz os registos de folhas de campo, mantém o ficheiro actualizado no efectivo em contraste, registando os resultados, elabora os processos de registo de crias e faz a brincagem e colabora na selecção de crias, para recria de animais.

Cozinheiro. — É o trabalhador que, tendo em atenção o número de pessoas a servir, se ocupa da elaboração da ementa e da aquisição ou recepção de víveres e outros produtos necessários, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Prepara o peixe, os legumes e a carne e procede às operações necessárias à confecção das refeições e de pratos ligeiros. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e do demais equipamento.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos, por

grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; poderá proceder ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) de acordo com os produtos expostos em cada uma delas, indo buscá-los ao armazém e etiquetando-os com o preço de venda.

Director de departamento. — É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Director fabril. — É o trabalhador que coordena a actividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência directa do director-geral.

Director-geral. — É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de colhedor de amostras. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos colhedores de amostras.

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

Encarregado fogueiro. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Encarregado de local de recolha. — É o trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, anotando as respectivas quantidades. Executa a ordenha mecânica, se for essa a natureza do local de recolha, e armazena o leite e cuida do funcionamento do tanque de refrigeração, se de tal estiver equipado. Cuida das instalações e dos equipa-

mentos na sua funcionalidade e na sua higiene. Preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos funcionários.

Encarregado de posto de concentração. — É o trabalhador que superintende o pessoal e os trabalhos no posto de concentração, competindo-lhe, nomeadamente, controlar a matéria-prima e outros produtos, cuidar da manutenção da qualidade do leite através da clarificação e da refrigeração, procedendo a loteamentos de leite consoante a sua qualidade e a acertos de gordura através do desnate, assegurando a higiene e a conservação do posto e do respectivo material.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

Encarregado de transportes. — É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Encarregado de vulgarizador. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade de vulgarizador.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que, em armazéns ou em outros locais, entrega as ferramentas, os materiais ou os produtos que são requisitados, efectuando o registo e o controlo dos mesmos, podendo ainda proceder a cargas e descargas relacionadas com os mesmos.

Estagiário. — É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluído, competindo-lhe a limpeza do tubular, das fornalhas e das condutas e providenciar o bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível, e o estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir dentro dos limites da sua competência as recomendações impostas pela legislação vigente.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e a conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados.

Inseminador artificial. — É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do director do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Lubrificador. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

Mecânico auto. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio. — É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede a limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Monitor. — É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruendo na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruendos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operador de informática. — É o trabalhador que recepção os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara e opera o computador e os seus órgãos periféricos.

Operador de tratamento de texto. — É o trabalhador que escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações utilizando computador e revê a documentação a fim de detectar erros e proceder às necessárias correcções. Pode operar com fotocopiadoras e executar tarefas de arquivo.

Operário especializado. — É o trabalhador com formação adequada, capacitado para assumir responsabilidades específicas em áreas produtivas, no domínio das tecnologias dos processos e dos equipamentos.

Operário de laboração. — É o trabalhador que se integra directamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos utilizados na actividade

de leite e lacticínios. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Operário de laboratório. — É o trabalhador responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

Operário não diferenciado. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, e verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, régua, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias em esquema desenhado, interpreta o desenho.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, operando com eles, executa trabalho de menor responsabilidade.

Profissional de engenharia do grau I. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina, incluindo pequenos projectos ou cálculos, sob a orientação e o controlo de um profissional de qualificação superior à sua;
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e o controlo de um profissional de qualificação superior à sua;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e à precisão dos resultados.

Profissional de engenharia do grau II. — É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados nos cálculos, ensaios, análises, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Está mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Pode actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Receberá assistência técnica de um profissional mais qualificado sempre que disso necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Pode exercer funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Pode orientar e coordenar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de grau superior.

Profissional de engenharia do grau III. — É o trabalhador que:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazos;

d) Pode exercer actividades técnico-comerciais ao nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e retira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, coordenando e orientando outros profissionais.

Profissional de engenharia do grau IV. — É o trabalhador que:

a) Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;

b) Realiza a orientação e a coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;

c) Elabora recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e à exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo tomar a seu cargo a planificação e a execução de uma tarefa completa de estudos ou de desenvolvimento que lhe seja confiada, ou realiza tarefas que requerem capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear o trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à decisão técnica. Assume a responsabilidade permanente pelos outros técnicos que supervisiona;

f) Recebe trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e pelos prazos desse trabalho;

g) Realiza a aplicação de conhecimentos de engenharia e de direcção de actividades com o fim de realização independente.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Recepcionista. — É o trabalhador que atende o público, a fim de lhe prestar informações, dirigindo-o para as pessoas, as secções ou os locais pretendidos, e marca entrevistas. Controla a entrada de visitantes, a fim de evitar a permanência de pessoas estranhas no edifício. Presta as informações solicitadas ou indaga a pessoa a que se dirige. Contacta telefonicamente ou por outro processo com as diversas secções para obter os elementos pretendidos ou para anunciar a presença os elementos pretendidos ou para anunciar a presença de visitantes e comunica as instruções recebidas.

Repositor. — É o trabalhador que procede ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) de acordo com os produtos expostos em cada uma, indo buscá-los ao armazém e etiquetando-os com o preço de venda.

Secretário da direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de construção civil. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade sem qualquer qualificação que trabalha nas obras e ajuda os profissionais de construção civil.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico de fabrico. — É o trabalhador diplomado com um curso médio ou superior ou com formação especializada, reconhecida pelo empregador, adequada às necessidades técnicas da indústria que orienta o fabrico de lactínios em uma ou mais fábricas.

Técnico de higiene e segurança (industrial). — É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador responsável pela manutenção das máquinas de uma área fabril sob a orientação do seu superior hierárquico, cabendo-lhe a coordenação das actividades do pessoal subordinado.

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

Tratador de vacaria. — É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efectivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas acções de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efectivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

Vendedor. — É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

Vulgarizador. — É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.ª, 2.ª e 3.ª

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

Trabalhadores de escritório

I — Admissão

1 — As idades mínimas para a admissão de trabalhadores de escritório são as seguintes:

- a) 21 anos para os caixas e cobradores;
- b) 18 anos para os contínuos;
- c) 16 anos para os telefonistas e profissionais de escritório.

2 — As habilitações literárias mínimas exigidas são:

a) Para contínuos, telefonistas, cobradores e trabalhadores de limpeza — o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

b) Para as restantes profissões — o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer outro curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles onde se adquira formação adequada equivalente.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem à de qualquer das profissões nele previstas.

II — Promoções e acessos

1 — Os contínuos, telefonistas e cobradores terão preferência no preenchimento de vagas de profissionais de escritório em condições de habilitações iguais ou equiparadas às dos trabalhadores interessados.

2 — Os estagiários ascenderão à categoria de assistente administrativo de 3.ª classe logo que completem um ano de categoria.

3 — Os operadores de tratamento de texto ascenderão à categoria de assistente administrativo de 3.ª classe logo que completem dois anos na categoria.

4 — Os assistentes administrativos de 3.ª e de 2.ª classes ingressarão na classe imediatamente superior após três anos na categoria.

III — Densidades e dotações mínimas

1 — O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 20 % do número total dos profissionais de escritório.

2 — Na classificação dos escriturários serão respeitadas as percentagens mínimas de 30 % para os assistentes administrativos de 1.ª classe, 30 % para os assistentes administrativos de 2.ª classe e 40 % para os assistentes administrativos de 3.ª classe.

3 — O número de estagiários e operadores de tratamento de texto tomados em conjunto não poderá exceder 50 % do número total de escriturários.

4 — Por cada quatro assistentes administrativos, um, pelo menos, terá de ser assistente administrativo principal.

5 — No prazo de 60 dias a contar a partir da entrada em vigor do presente ACT, a entidade empregadora promoverá a assistente administrativo principal tantos assistentes administrativos, de qualquer classe, quantos os necessários para dar cumprimento ao disposto no n.º 4 deste grupo.

6 — Futuramente a promoção a assistente administrativo principal processar-se-á apenas quando existir uma vaga, em função do disposto nas alíneas seguintes:

a) Para o efeito, no prazo de 30 dias a contar a partir da verificação da vaga, será aberto concurso para prestação de provas, a que poderão candidatar-se todos os assistentes administrativos;

b) O concurso inicia-se com o anúncio interno e com a comunicação ao sindicato da sua abertura, feitos com a antecedência de 30 dias sobre a data da prestação de provas. Nesse anúncio identificar-se-á o lugar posto a concurso e o programa das provas;

c) Os concorrentes poderão apresentar os seus requerimentos de admissão nos 20 dias subsequentes ao anúncio e à comunicação da abertura do concurso;

d) Para admissão dos candidatos, elaboração das provas e sua avaliação, será constituído até ao termo das candi-

daturas um júri de quatro elementos, sendo dois indicados pela empresa e dois pelo sindicato;

e) Os resultados das provas serão afixados no prazo de 15 dias a contar a partir da sua realização;

f) Será promovido o candidato que tiver obtido melhor classificação e em caso de igualdade terá preferência o candidato:

- 1) Que já preste serviço na secção onde se verifica a vaga;
- 2) Que tenha maior antiguidade na empresa.

Trabalhadores de comércio e armazém

IV — Admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores do comércio e armazém é de 16 anos.

2 — Não poderão ser admitidos como caixeiros-ajudantes indivíduos com mais de 21 anos de idade.

3 — As habilitações literárias mínimas exigidas são o ciclo complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário.

4 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

V — Densidades e dotações mínimas

1 — Nos armazéns com cinco ou menos de cinco trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém.

2 — Nos armazéns com mais de 5 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém.

3 — Nos armazéns com mais de 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém, um ajudante de encarregado e um fiel de armazém.

4 — É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja cinco ou mais trabalhadores.

B) Profissionais de engenharia

I — Admissão, carreira e acessos

Engenheiros técnicos agrários — Profissionais de engenharia

Os engenheiros técnicos agrários são os profissionais de engenharia, ao nível de bacharel ou equiparado, habilitados com o curso superior de Engenharia e diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas que desenvolvem a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

Engenheiros técnicos agrários — Definição

1 — Todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com o curso superior de Engenharia, nos vários ramos das Ciências Agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras, oficialmente reconhecidas, e habilitados a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com

o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção animal, produção agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial e tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade, não constituindo critério preferencial o grau de formação académica, mas a competência profissional devidamente comprovada.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita no escalão I-A, que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I e II é de um a dois anos, respectivamente.

2.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3 — Preenchimento de lugares e cargos.

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar, em caso nenhum, o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à responsabilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

3.6 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de

engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 3.4.

C) Trabalhadores de lacticínios

I — Admissão

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II — Quadros e acessos

1 — A organização do quadro de pessoal é da responsabilidade do empregador, tendo em conta as regras estabelecidas neste ACT.

2 — A proporção a observar para as classes de operário de laboração será a de um de 1.ª, dois de 2.ª e dois de 3.ª

3 — Em cada secção haverá obrigatoriamente um encarregado de secção.

4 — Nas secções com 10 ou mais operários, será obrigatória a existência de um encarregado de secção e de um ajudante de encarregado de secção.

5 — Estas disposições aplicam-se a todos os turnos com que as secções tenham de funcionar, desde que nelas se verifiquem as densidades previstas nos números anteriores.

III — Promoções

1 — Os profissionais dos 3.º e 2.º escalões serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria.

2 — Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente ACT, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

4 — O trabalhador já classificado como analista, mesmo sem qualquer especialização, manterá a categoria e o direito às promoções previstas neste ACT.

D) Trabalhadores rodoviários e de garagens

I — Admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é de 16 anos, excepto para as categorias de ajudante de motorista, que será de 18 anos, e de motorista, que será de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II — Descanso e livrete

1 — O descanso semanal dos trabalhadores afectos aos transportes apenas poderá variar após decurso do prazo de validade do livrete de trabalho.

2 — A entidade empregadora deverá adquirir para os trabalhadores afectos aos transportes o livrete de trabalho

no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal.

3 — Os motoristas, sempre que conduzam semi-reboques e ou atrelados, verão a retribuição relativa a esse período de condução aumentada em 10 % da retribuição que auferem.

E) Trabalhadores electricistas

I — Carreira profissional

1 — Os ajudantes após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a pré-oficiais.

2 — Os pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a oficiais.

3 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos geral de electricidade, de formação de montador electricista e de formação de Electromecânica e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.º grau dos torpedeiros detectores, do 2.º grau de electricista e do 2.º grau de artilharia da Marinha de Guerra Portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, com 16 ou mais anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

4 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social através do IIEFP, cursos do 1.º grau de electricista, do 1.º grau de torpedeiro detector e do 1.º grau de artilharia da Marinha de Guerra Portuguesa, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

5 — Para os efeitos de acesso à carreira profissional e respectiva atribuição de categoria profissional conta todo o tempo de efectivo exercício de profissão, independentemente da empresa, incluindo o exercício da profissão durante o serviço militar.

6 — A entidade empregadora fornecerá aos trabalhadores e ao sindicato respectivo os elementos necessários para o averbamento das categorias profissionais na carteira profissional dos trabalhadores que estão ou estiveram ao serviço, sempre que para isso seja solicitada.

II — Quadro de densidade

1 — Havendo cinco ou mais electricistas, um terá de ser encarregado.

2 — Havendo apenas um electricista, deverá ser remunerado como oficial.

3 — O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder 100 % da totalidade dos oficiais.

4 — Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nos números anteriores.

III — Deontologia profissional

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista no desempenho das suas funções corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

F) Trabalhadores metalúrgicos

I — Tirocínio ou prática

1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois e de um ano, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos.

2 — Os praticantes que tenham completado o período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

3 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins dentro do mesmo sector de actividade, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

4 — Em caso de cessação do contrato, deverá o empregador passar ao praticante o certificado referente ao período de tirocínio, com a indicação da profissão ou das profissões a que o mesmo respeita.

G) Trabalhadores fogueiros

I — Carreira profissional

1 — Sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de três fogueiros de 1.ª classe, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro — encarregado, elevando-se o seu número na mesma proporção.

2 — Por cada fogueiro que tenha a seu cargo a condução de qualquer recipiente de carregamento manual, de 1.ª categoria ou de 2.ª categoria, ou de carregamento automático com superfície de aquecimento superior a 100 m², é obrigatória a admissão de um estagiário, a fim de desempenhar as funções de ajudante.

3 — Em casos especiais, a Direcção-Geral do Trabalho, após audição do sindicato respectivo, poderá isentar o empregador do cumprimento do disposto no número anterior ou autorizar a redução do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado e parecer favorável da Direcção-Geral de Energia.

II — Princípios gerais da profissão de fogueiro

1 — Os fogueiros não poderão ausentar-se dos locais em que se encontram instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e com o fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro:

a) Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de «fogo abafado» ou «fogo coberto» sob certa vigilância permanente de um fogueiro ou ajudante;

b) O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.

2 — Os fogueiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontram instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral de Energia e da Inspeção-Geral do Trabalho, às autoridades policiais, aos membros da direcção do sindicato respectivo ou aos seus delegados e aos representantes do empregador.

3 — O fogueiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo ou nas suas proximidades de qualquer material ou objecto estranho à sua condução.

4 — Para os efeitos deste ACT, entende-se por recipientes os geradores de vapor e de água subaquecida e caldeiras de termofluído.

H) Trabalhadores da construção civil

I — Admissão

A admissão para as categorias profissionais deste ACT é de 18 anos.

I) Trabalhadores de hotelaria

I — Título profissional

1 — O documento comprovativo do grau profissional é a carteira profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá exercer a sua actividade sem estar munido daquele documento, salvo nos casos em que a respectiva profissão não o exija.

II — Promoções

Os cozinheiros de 3.ª e de 2.ª serão promovidos à classe imediata logo que seja averbada na respectiva carteira profissional a habilitação em cursos de hotelaria ou exame profissional efectuado nas escolas de hotelaria.

III — Direito à alimentação

Nas cantinas ou refeitórios, os cozinheiros têm direito às refeições compreendidas no seu horário de trabalho.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

(Euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 328
II	Director de departamento. Director fabril.	1 192
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 036,50
IV	Assessor técnico do grau II. Chefe de laboratório. Profissional de engenharia do grau IV Técnico de fabrico	926

(Euros)			(Euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática Profissional de engenharia do grau III Técnico de manutenção	802		Afinador de máquinas de 3. ^a Ajudante de motorista Analista de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Carpinteiro Condutor de máquinas elevatórias de transporte Conferente Cozinheiro de 3. ^a Entregador de ferramentas/matérias/produtos Lubrificador Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de frio de 3. ^a Operário de laboração de 2. ^a Pedreiro Serralheiro mecânico de 3. ^a	531
VI	Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Profissional de engenharia do grau II Programador	715	XII		
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Inseminador Operador de informática Profissional de engenharia do grau I Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial	670,50	XIII	Colhedor de amostras Contrastador de 3. ^a Lavador Operário de laboração de 3. ^a Operário de laboratório Vulgarizador de 3. ^a	514
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Encarregado electricista Encarregado de fogueiro Encarregado metalúrgico Encarregado de posto de concentração Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Vendedor	626,50	XIV	Contínuo Operador de tratamento de texto do 2.º ano Pré-oficial electricista do 2.º ano Servente de armazém	500,50
IX	Afinador de máquinas de 1. ^a Analista de 1. ^a Assistente administrativo de 2. ^a Bate-chapas de 1. ^a Cobrador Encarregado de secção Foguetiro de 1. ^a Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de frio de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1. ^a	592,50	XV	Auxiliar de laboração Pré-oficial electricista do 1.º ano	480
X	Ajudante encarregado de secção Contrastador de 1. ^a Cozinheiro de 1. ^a Demonstrador(a) Encarregado de colhedor de amostras Operário especializado Recepcionista Vulgarizador de 1. ^a	572,50	XVI	Ajudante electricista do 2.º ano Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente da construção civil Servente de limpeza	460
XI	Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Analista auxiliar Assistente administrativo de 3. ^a Bate-chapas de 2. ^a Contrastador de 2. ^a Cozinheiro de 2. ^a Distribuidor Foguetiro de 2. ^a Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de frio de 2. ^a Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operário de laboração de 1. ^a Repositor(a) Serralheiro mecânico de 2. ^a Telefonista Vulgarizador de 2. ^a	558	XVII	Ajudante electricista do 1.º ano Estagiário Operador de tratamento de texto do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano Tratador de vacaria	455
			XVIII	Encarregado de local de recolha	3,22/hora

Lisboa, 30 de Março de 2009.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pela LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L. da:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pela LP — Lacticoop Produtos Agrícolas, L. da:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pela Lacticoop SGPS — Unipessoal, L. da:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 3 de Junho de 2009, a fl. 47 do livro n.º 11, com o n.º 131/2009, nos termos do artigo 454.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., e o SIN-DEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia e outros — Alteração salarial e outras.

Revisão do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14, de 15 de Abril de 1994, 13, de 8 de Abril de 1995, 45, de 8 de Dezembro de 1995, 12, de 29 de Março de 1996, 17, de 8 de Maio de 1997, 16, de 29 de Abril de 1998, 17, de 8 de Maio de 1999, 21, de 8 de Junho de 2000, 26, de 15 de Julho de 2001, 27, de 22 de Julho de 2002, e 27, de 22 de Julho de 2008.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente Acordo de Empresa (designado por AE) obriga a EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A., que desenvolve a actividade de fabrico, reabilitação, grande reparação e manutenção de equipamento, veículos ferroviários, navios e autocarros; engenharia de reabilitação, reparação e manutenção de veículos de transporte; estudos de instalações oficinais para manutenção (CAE: 33170 — Reparação e manutenção de outro equipamento de transporte) e os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente acordo abrange todo o território nacional.

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 169 trabalhadores.

ANEXO N.º 1

Matéria de expressão pecuniária

Subsídio de turno I — €45,82;

Subsídio de turno II — €48,65;

Ajudas de custo diárias (as ajudas de custo serão actualizadas pela mesma taxa aplicada às Ajudas de custo na função pública, para o ano 2008):

Subsídio de refeição — €9,27;

Valor da 1.ª diuturnidade — €26,61;

Valor das restantes diuturnidades — €23,92;

Abono de prevenção — €5,35;

Acumulação de funções de motorista — €2,12;

Subsídio de transporte — €2,26.

ANEXO N.º 2

Grelha salarial

Tabela — Pessoal operativo

Índice	Valor (euros)
251	1 444,45
245	1 410,19
235	1 352,54
230	1 323,72
220	1 266,07
210	1 208,97
200	1 151,33
195	1 139,20
190	1 109,98
180	1 053,36
170	995,42
167	977,86
163	955,63
160	938,05
155 (a)	908,73
152	891,93
147	862,96
141	828,65
135	794,24
125	736,58
120	708,52
115	679,00
110	650,67
105	622,28
100	593,67

(a) Acesso sujeito às condições do capítulo I-III-5 do Regulamento de Categorias Profissionais.

Categorias	Índices de Retribuição e Níveis Profissionais									
	235	245	251							
Mestre										
Desenhador Coordenador										
Técnico Oficial										
Técnico da Produção										
Encarregado Oficial										
Chefe de Brigada										
Chefe de Secção										
Desenhador Projectista										
Técnico Administrativo										
Técnico de Segurança Higiene no Trabalho										
Técnico de Prevenção e Segurança										
Desenhador										
Escriturário										
Motorista										
Operário / Mecânico / Electricista										
Telefonista										
Auxiliar de Serviços Gerais										
Contínuo										

Legenda:

Mudança de Nível Profissional | Mudança de Índice de Retribuição

Mudança sujeita às condições do Capítulo I, III-5

Categoria Profissional	Índice de Retribuição															Total
	120	125	135	141	147	152	155	160	163	170	180	190	200	230	251	
Chefe de Brigada											1					1
Desenhador						1										1
Electricista			1		7	4		8	23							43
Escrutário						1		1	10							12
Mecânico			1	2	6	6	1	5	33							54
Mestre															1	1
Operário		1			1	1	1	2	9							15
Técnico Administrativo										2			2	7		11
Técnico de Segurança e Higiene no Trabalho											2					2
Técnico Oficial										2		4	12	10		28
Telefonista	1															1
Totais	1	1	2	2	14	13	2	16	75	4	3	4	14	17	1	169

Amadora, 18 de Maio de 2009.

Pela EMEF — Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, S. A.:

Carlos Alberto Clemente Frazão, presidente da comissão executiva.

Rita Adelaide da Silva Mendes Alho Martins, administradora.

Pelo SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia:

Francisco Fortunato, dirigente.
Alfredo Peres, dirigente.

SINFESE — Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços:

Martinho António Cordeiro Neves Andrade, presidente da direcção.

José Silva Godinho, secretário da direcção.

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

José Antunes Gonçalves, mandatário.

Depositado em 5 de Junho de 2009, a fl. 48 do livro n.º 11, com o registo n.º 137/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração.

Entre o Banco de Portugal e os Sindicatos Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Independente da Banca, abaixo signatários, foi acordado aditar ao capítulo XI, «Benefícios sociais», do acordo de empresa celebrado entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, uma secção v, denominada «Segurança social — Disposições especiais»,

constituída pelas cláusulas 145.^a-A a 145.^a-D, com a seguinte redacção:

«CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

[...]

SECÇÃO VI

Segurança social — Disposições especiais

Cláusula 145.^a-A

Doença

No caso de doença, o Banco adiantará aos trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do diploma referido na cláusula 145.^a-D e abrangidos pelo regime geral de segurança social o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando os trabalhadores ao Banco a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social, juntamente com os respectivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

Cláusula 145.^o-B

Plano complementar de pensões

1 — Os trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do presente acordo e inscritos no regime geral da segurança social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do Banco e dos trabalhadores.

2 — O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo do Banco e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efectiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões em que, com observância da legislação em vigor, o Banco creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades, incluindo a entidade gestora do fundo de pensões do Banco.

4 — Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá ao Banco decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5 — A alteração da escolha referida no n.º 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6 — Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente AE para estas eventualidades, sem prejuízo do disposto na última parte do n.º 8 e no n.º 9.

7 — Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio

trabalhador e respectivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8 — Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras previstas nos n.ºs 5, 6 e 9 da cláusula 129.^a deste AE para determinação dos beneficiários de pensão de sobrevivência e respectivas percentagens de repartição, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9 — Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido entre os herdeiros do trabalhador, nos termos da lei.

10 — Em caso de cessação do contrato de trabalho por motivo diferente da morte ou reforma do trabalhador, as contribuições que estejam creditadas no fundo de pensões do Banco serão transferidas para o fundo indicado pelo trabalhador, aplicando-se, neste caso, em falta de indicação expressa no prazo de um mês, o disposto no n.º 4.

11 — O Banco estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 145.^a-C

Regime aplicável aos novos trabalhadores

1 — O disposto no n.º 5 da cláusula 77.^a, nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 122.^a e na cláusula 125.^a não é aplicável aos trabalhadores admitidos após 2 de Março de 2009 e seus familiares integrados no regime geral de segurança social por força do Decreto-Lei n.º 54/2009, de 2 de Março.

2 — As ausências dos trabalhadores referidos no número anterior ocorridas ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 2 da cláusula 68.^a, nos n.ºs 1, 2, 4 a 8, 10 e 11 da cláusula 133.^a e no n.º 2 da cláusula 140.^a não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

3 — Aos trabalhadores a que se refere o n.º 1 e aos respectivos familiares é aplicável o disposto nas cláusulas 130.^a a 132.^a, nos exactos termos em que se encontram formuladas.

Cláusula 145.^a-D

Entrada em vigor deste regime

O disposto nas cláusulas constantes da presente secção produz efeitos a partir do dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.»

Lisboa, 15 de Maio de 2009.

Pelo Banco de Portugal:

Vítor Manuel da Silva Rodrigues Pessoa, mandatário.
António Pinto Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

António José Andrade da Silva Vale, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, mandatário.
Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares, mandatário.

Declaração

Os outorgantes do presente acordo de revisão mais acordam que se mantém em vigor todo o clausulado do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2008, designadamente no concerne ao número de trabalhadores pelo mesmo abrangido, que se estima em cerca de 50.

Lisboa, 15 de Maio de 2009.

Pelo Banco de Portugal:

Vítor Manuel da Silva Rodrigues Pessoa, mandatário.
António Pinto Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

António José Andrade da Silva Vale, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, mandatário.
Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares, mandatário.

Depositado em 5 de Junho de 2009, a fl. 47 do livro n.º 11, com o n.º 134/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas — Alteração

Entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, abaixo signatários, foi acordado aditar ao capítulo XI, «Benefícios sociais», do acordo de empresa celebrado entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2008, uma secção v, denominada «Segurança social — Disposições especiais», constituída pelas cláusulas 145.^a-A a 145.^a-D, com a seguinte redacção:

«CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

[...]

SECÇÃO VI

Segurança Social — Disposições especiais

Cláusula 145.^a-A**Doença**

No caso de doença, o Banco adiantará aos trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do diploma referido na cláusula 145.^a-D e abrangidos pelo regime geral de segurança social o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando os trabalhadores ao Banco a totalidade das quantias que receberem dos serviços de Segurança Social, juntamente com os respectivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

Cláusula 145.^o-B**Plano complementar de pensões**

1 — Os trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do presente acordo e inscritos no regime geral da segurança social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do Banco e dos trabalhadores.

2 — O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo do Banco e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efectiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões em que, com observância da legislação em vigor, o Banco creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades, incluindo a entidade gestora do fundo de pensões do Banco.

4 — Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá ao Banco decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5 — A alteração da escolha referida no n.º 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6 — Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente AE para estas eventualidades, sem prejuízo do disposto na última parte do n.º 8 e no n.º 9.

7 — Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8 — Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras previstas nos n.ºs 5, 6 e 9 da cláusula 129.^a deste AE para determinação dos beneficiários de pensão de sobrevivência e respectivas percentagens de repartição,

aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9 — Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido entre os herdeiros do trabalhador, nos termos da lei.

10 — Em caso de cessação do contrato de trabalho por motivo diferente da morte ou reforma do trabalhador, as contribuições que estejam creditadas no fundo de pensões do Banco serão transferidas para o fundo indicado pelo trabalhador, aplicando-se, neste caso, em falta de indicação expressa no prazo de um mês, o disposto no n.º 4.

11 — O Banco estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 145.^a-C**Regime aplicável aos novos trabalhadores**

1 — O disposto no n.º 5 da cláusula 77.^a, nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 122.^a e na cláusula 125.^a não é aplicável aos trabalhadores admitidos após 2 de Março de 2009 e seus familiares integrados no regime geral de segurança social por força do Decreto-Lei n.º 54/2009, de 2 de Março.

2 — As ausências dos trabalhadores referidos no número anterior ocorridas ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 2 da cláusula 68.^a, nos n.ºs 1, 2, 4 a 8, 10 e 11 da cláusula 133.^a e no n.º 2 da cláusula 140.^a não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

3 — Aos trabalhadores a que se refere o n.º 1 e aos respectivos familiares é aplicável o disposto nas cláusulas 130.^a a 132.^a, nos exactos termos em que se encontram formuladas.

Cláusula 145.^a-D**Entrada em vigor deste regime**

O disposto nas cláusulas constantes da presente secção produz efeitos a partir do dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.»

Lisboa, 15 de Maio de 2009.

Pelo Banco de Portugal:

Vitor Manuel da Silva Rodrigues Pessoa, mandatário.
António Pinto Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.
Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária.

Declaração

Os outorgantes do presente acordo de revisão mais acordam que se mantém em vigor todo o clausulado do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2008, designadamente no concerne ao número de trabalhadores pelo mesmo abrangido, que se estima em cerca de 1550.

Lisboa, 15 de Maio de 2009.

Pelo Banco de Portugal:

Vítor Manuel da Silva Rodrigues Pessoa, mandatário.
António Pinto Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.
Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária.

Depositado em 5 de Junho de 2009, a fl. 47 do livro n.º 11, com o n.º 133/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Bancários do Norte — Alteração

Entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Bancários do Norte, abaixo signatários, foi acordado aditar ao capítulo XI, Benefícios sociais, do acordo de empresa celebrado entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, uma secção v, denominada «Segurança social — Disposições especiais», constituída pelas cláusulas 145.ª-A a 145.ª-D, com a seguinte redacção:

«CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

[...]

SECÇÃO VI

Segurança social — Disposições especiais

Cláusula 145.ª-A

Doença

No caso de doença, o Banco adiantará aos trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do diploma referido na cláusula 145.ª-D e abrangidos pelo regime geral de segurança social o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando os trabalhadores ao Banco a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social, juntamente com os respectivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

Cláusula 145.º-B

Plano complementar de pensões

1 — Os trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do presente acordo e inscritos no regime geral da segurança social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do Banco e dos trabalhadores.

2 — O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo do Banco e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efectiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões em que, com observância da legislação em vigor, o Banco creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades, incluindo a entidade gestora do fundo de pensões do Banco.

4 — Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá ao Banco decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5 — A alteração da escolha referida no n.º 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6 — Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente AE para estas eventualidades, sem prejuízo do disposto na última parte do n.º 8 e no n.º 9.

7 — Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8 — Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras previstas nos n.ºs 5, 6 e 9 da cláusula 129.ª deste AE para determinação dos beneficiários de pensão de sobrevivência e respectivas percentagens de repartição, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9 — Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido entre os herdeiros do trabalhador, nos termos da lei.

10 — Em caso de cessação do contrato de trabalho por motivo diferente da morte ou reforma do trabalhador, as contribuições que estejam creditadas no fundo de pensões do Banco serão transferidas para o fundo

indicado pelo trabalhador, aplicando-se, neste caso, em falta de indicação expressa no prazo de um mês, o disposto no n.º 4.

11 — O Banco estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 145.^a-C

Regime aplicável aos novos trabalhadores

1 — O disposto no n.º 5 da cláusula 77.^a, nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 122.^a e na cláusula 125.^a não é aplicável aos trabalhadores admitidos após 2 de Março de 2009 e seus familiares integrados no regime geral de segurança social por força do Decreto-Lei n.º 54/2009, de 2 de Março.

2 — As ausências dos trabalhadores referidos no número anterior ocorridas ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 2 da cláusula 68.^a, nos n.ºs 1, 2, 4 a 8, 10 e 11 da cláusula 133.^a e no n.º 2 da cláusula 140.^a não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

3 — Aos trabalhadores a que se refere o n.º 1 e aos respectivos familiares é aplicável o disposto nas cláusulas 130.^a a 132.^a, nos exactos termos em que se encontram formuladas.

Cláusula 145.^a-D

Entrada em vigor deste regime

O disposto nas cláusulas constantes da presente secção produz efeitos a partir do dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.»

Lisboa, 15 de Maio de 2009.

Pelo Banco de Portugal:

Vítor Manuel da Silva Rodrigues Pessoa, mandatário.
António Pinto Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Mário Joaquim Silva Mourão, mandatário.
Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, mandatário.

Declaração

Os outorgantes do presente acordo de revisão mais acordam que se mantém em vigor todo o clausulado do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, com as alterações introduzidas à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, designadamente no concerne ao número de trabalhadores pelo mesmo abrangido, que se estima em cerca de 150.

Lisboa, 15 de Maio de 2009.

Pelo Banco de Portugal:

Vítor Manuel da Silva Rodrigues Pessoa, mandatário.
António Pinto Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Mário Joaquim Silva Mourão, mandatário.
Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, mandatário.

Depositado em 5 de Junho de 2009, a fl. 47 do livro n.º 11, com o n.º 135/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2003, de 12 de Fevereiro.

AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Bancários do Centro — Alteração

Entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Bancários do Centro, abaixo signatários, foi acordado aditar ao capítulo xi, «Benefícios sociais», do acordo de empresa celebrado entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2007, uma secção v, denominada «Segurança social — Disposições especiais», constituída pelas cláusulas 145.^a-A a 145.^a-D, com a seguinte redacção:

«CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

[...]

SECÇÃO VI

Segurança social — Disposições especiais

Cláusula 145.^a-A

Doença

No caso de doença, o Banco adiantará aos trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do diploma referido na cláusula 145.^a-D e abrangidos pelo regime geral de segurança social o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando os trabalhadores ao Banco a totalidade das quantias que receberem dos serviços de Segurança Social, juntamente com os respectivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

Cláusula 145.^a-B

Plano complementar de pensões

1 — Os trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do presente acordo e inscritos no regime geral da segurança social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do Banco e dos trabalhadores.

2 — O valor das contribuições é fixado em 1,5% a cargo do Banco e 1,5% a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efectiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões em que, com observância

da legislação em vigor, o Banco creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades, incluindo a entidade gestora do fundo de pensões do Banco.

4 — Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá ao Banco decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5 — A alteração da escolha referida no n.º 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6 — Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente AE para estas eventualidades, sem prejuízo do disposto na última parte do n.º 8 e no n.º 9.

7 — Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8 — Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras previstas nos n.ºs 5, 6 e 9 da cláusula 129.^a deste AE para determinação dos beneficiários de pensão de sobrevivência e respectivas percentagens de repartição, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9 — Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido entre os herdeiros do trabalhador, nos termos da lei.

10 — Em caso de cessação do contrato de trabalho por motivo diferente da morte ou reforma do trabalhador, as contribuições que estejam creditadas no fundo de pensões do Banco serão transferidas para o fundo indicado pelo trabalhador, aplicando-se, neste caso, em falta de indicação expressa no prazo de um mês, o disposto no n.º 4.

11 — O Banco estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 145.^a-C

Regime aplicável aos novos trabalhadores

1 — O disposto no n.º 5 da cláusula 77.^a, nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 122.^a e na cláusula 125.^a não é aplicável aos trabalhadores admitidos após 2 de Março de 2009 e seus familiares integrados no regime geral de segurança social por força do Decreto-Lei n.º 54/2009, de 2 de Março.

2 — As ausências dos trabalhadores referidos no número anterior ocorridas ao abrigo do disposto na

alínea b) do n.º 2 da cláusula 68.^a, nos n.ºs 1, 2, 4 a 8, 10 e 11 da cláusula 133.^a e no n.º 2 da cláusula 140.^a não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

3 — Aos trabalhadores a que se refere o n.º 1 e aos respectivos familiares é aplicável o disposto nas cláusulas 130.^a a 132.^a, nos exactos termos em que se encontram formuladas.

Cláusula 145.^a-D

Entrada em vigor deste regime

O disposto nas cláusulas constantes da presente secção produz efeitos a partir do dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.»

Lisboa, 15 de Maio de 2009.

Pelo Banco de Portugal:

Vitor Manuel da Silva Rodrigues Pessoa, mandatário.
António Pinto Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Aníbal José da Costa Ribeiro, mandatário.
Carlos Manuel Simões da Silva, mandatário.

Declaração

Os outorgantes do presente acordo de revisão mais acordam que se mantém em vigor todo o clausulado do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2007, designadamente no concerne ao número de trabalhadores pelo mesmo abrangido, que se estima em cerca de 20.

Lisboa, 15 de Maio de 2009.

Pelo Banco de Portugal:

Vitor Manuel da Silva Rodrigues Pessoa, mandatário.
António Pinto Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Aníbal José da Costa Ribeiro, mandatário.
Carlos Manuel Simões da Silva, mandatário.

Depositado em 5 de Junho de 2009, a fl. 47 do livro n.º 11, com o n.º 136/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CTT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns) — Alteração salarial e outras — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008, encontra-se publicado o CCT mencionado

em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 4992 do citado *Boletim*, onde se lê, em título, «CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outros (armazéns) — Alteração salarial e outras.» deve ler-se «CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (armazéns) — Alteração salarial e outras.».

A pp. 4992 e 4993 do mesmo *Boletim*, onde se lê, no anexo III-A:

Remunerações mínimas

Grupos	2008
A.....	771,80
B.....	724,20
C.....	678
D.....	611,40
E.....	596,60
F.....	581,70
G.....	549,40
H.....	534,50
I.....	519,20
J.....	511,50
L.....	452
M.....	449,50

deve ler-se:

Remunerações mínimas

Grupos	2008
A.....	771,82
B.....	724,17
C.....	678,04
D.....	611,41
E.....	596,55
F.....	581,68
G.....	549,40
H.....	534,54
I.....	519,16
J.....	511,47
L.....	452,03
M.....	449,46

AE entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações e outros — Recrutificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009, encontra-se publicado o AE mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Na p. 1211 do *Boletim do Trabalho e Emprego* acima citado, onde se lê:

.....
...
10	1 362	A5. B5. C5.	A6. B8.	C8.
...

deve ler-se:

.....
...
10	1 362,50	A5. B5. C5.	A6. B8.	C8.
...

Na p. 1212, onde se lê:

Carreira		Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
Nível	Tabela salarial (euros)			
2	1 853,50	Inspector de tracção Inspector comercial	Mestre Inspector de obras	Coordenador administrativo. Coordenador de desenho.

Carreira		Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
Nível	Tabela salarial (euros)			
		Inspector de movimento. Inspector de sala de comando de energia. Encarregado de tracção	Inspector de via Coordenador de electrónica	Coordenador de serviços.
1	1 680	Encarregado comercial. Encarregado de movimento Encarregado de sala de comando de energia	—	—

deve ler-se:

Carreira		Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
Nível	Tabela salarial (euros)			
2	1 853,50	Inspector de tracção Inspector comercial Inspector de movimento. Inspector de sala de comando de energia.	Mestre Inspector de obras Inspector de via Coordenador de electrónica	Coordenador administrativo. Coordenador de desenho. Coordenador de serviços.
1	1 680	Encarregado de tracção Encarregado comercial. Encarregado de movimento Encarregado de sala de comando de energia.	—	—

Na p. 1213, onde se lê:

«Carreira de manutenção

A — Técnico de electrónica (42) A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7

B — Oficial (56) B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8
(Serralheiro mecânico, electricista, electromecânico, torneiro mecânico, pintor, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferramenteiro)

B — Oficial de via (56) B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8»

deve ler-se:

«Carreira de manutenção

A — Técnico de electrónica (42) A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7

B — Oficial (56) B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9
(Serralheiro mecânico, electricista, electromecânico, torneiro mecânico, pintor, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferramenteiro)

B — Oficial de via (56) B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9»

Na p. 1223, onde se lê:

«A — *Técnico principal* (A1, A2, A3). — Planeia autonomamente a sua actividade de acordo com os objectivos fixados.

Executa tarefas de elevada autonomia e exigência técnica, de natureza não directamente enquadrável noutras carreiras; pode orientar e supervisionar tecnicamente tarefas atribuídas a outros colaboradores da sua área. Participa na formação de outros colaboradores. Pode

participar na elaboração do plano de mudança e inovação para a sua área.»

deve ler-se:

«A — *Técnico principal* (A1, A2, A3). — Planeia autonomamente a sua actividade de acordo com os objectivos fixados.

Executa tarefas de elevada autonomia e exigência técnica, de natureza não directamente enquadrável noutras carreiras. Colabora com a sua hierarquia no planeamento, organização e coordenação das diversas actividades do órgão em que está inserido, contribuindo para criar maior eficácia do serviço. Pode orientar e supervisionar tecnicamente tarefas atribuídas a outros colaboradores da sua área. Participa na formação de outros colaboradores. Pode participar na elaboração do plano de mudança e inovação para a sua área.»

Onde se lê:

«A — *Secretário de administração* (A1, A2, A3). — Assegura todas as tarefas no âmbito do secretariado, inerentes ao funcionamento do conselho de gerência.»

deve ler-se:

«A — *Secretário de administração* (A1, A2, A3). — Assegura todas as tarefas no âmbito do secretariado, inerentes ao funcionamento do conselho de gerência. Pode orientar e supervisionar tecnicamente tarefas atribuídas a outros colaboradores da sua área. Participa na formação de outros colaboradores. Pode participar na elaboração do plano de mudança e inovação para a sua área.»

Onde se lê:

«B — *Projectista* (B1, B2, B3). — Assegura, no âmbito da sua especialidade, a concepção e ou elaboração de anteprojectos e ou projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; criação e maquetização de material gráfico, de comunicação, publicitário e outros; efectua os cálculos que sejam necessários e utiliza os instrumentos adequados, nomeadamente sistemas de CAD; pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, as normas e especificações a serem cumpridas; colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos; pode coordenar tecnicamente uma equipa de trabalho; procede à digitalização dos desenhos, catálogos, normas e outra documentação inerente, bem assim como à sua plotagem; procede ao manuseamento do arquivo informático.»

deve ler-se:

«B — *Projectista* (B1, B2, B3). — Assegura, no âmbito da sua especialidade, a concepção e ou elaboração de anteprojectos e ou projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; criação e maquetização de material gráfico, de comunicação, publicitário e outros; efectua os cálculos que sejam necessários e utiliza os instrumentos adequados, nomeadamente sistemas de CAD; pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, as normas e especificações a serem cumpridas; colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos; pode coordenar tecnicamente uma equipa de trabalho; procede à digitalização dos desenhos, catálogos, normas e outra documentação inerente, bem assim como à sua plotagem; cria fichas de desenho para arquivo informático e procede ao manuseamento do arquivo informático; elabora maquetas e projectos de arquitectura e mecânica, nomeadamente em 3D REVIT e INVENTOR 3D; efectua levantamentos, nomeadamente toponímicos e fotográficos na empresa e no exterior, de sinalética de informação ao público e na via; monta exposições na empresa e no exterior; faz tratamento de imagem; assegura a reprodução e corte de cópias de desenhos.

C — *Técnico auxiliar* (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9). — (*Mantém-se igual.*)»

Na p. 1224, onde se lê:

«C — *Técnico administrativo* (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9). — Executa tarefas de âmbito administrativo, de acordo com a unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado, assegurando, nomeadamente os registos, o arquivo e, quando necessário, a dactilografia e as fotocópias, recorrendo para tal a instrumentos manuais, mecânicos, electrónicos e informáticos; assegura o atendimento respeitante à sua área funcional. Pode eventualmente efectuar ainda, no exterior, informações de carácter técnico e especializado que se prenda com a sua função, recepção de documentação técnica que diga respeito à sua área funcional, bem como o pagamento quando necessário.»

deve ler-se:

«C — *Técnico administrativo* (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9). — Executa tarefas de âmbito administrativo, de acordo com a unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado, assegurando, nomeadamente a recepção, os registos, o arquivo, a expedição e acondicionamento da correspondência e encomendas postais e, quando necessário, a redacção, processamento de texto e as fotocópias, recorrendo para tal a instrumentos manuais, mecânicos, electrónicos e informáticos; efectua a gestão da logística necessária ao funcionamento do órgão em que está inserido; efectua a gestão do economato; assegura o encaminhamento e atendimento interno e externo das pessoas que se dirigem à sua área funcional. Pode eventualmente prestar e obter, no exterior, informações de carácter técnico e especializado que se prenda com a sua função, recepção de documentação técnica que diga respeito à sua área funcional, bem como proceder a pagamentos quando necessário.»

Onde se lê:

«C — *Desenhador* (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9). — Executa no âmbito da sua especialidade, tarefas de desenho gráfico, nomeadamente a elaboração e execução da arte final e arranjos gráficos de desenho de comunicação e publicidade; ou tarefas de desenho técnico, nomeadamente a execução e modificação de desenhos relativos a equipamentos, construções mecânicas, peças acessórias, esquemas eléctricos, electrónicos, pneumáticos, ou a construção civil e arquitectura, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e utilizando os instrumentos adequado, nomeadamente sistemas CAD; procede à digitalização dos desenhos, catálogos, normas e outra documentação inerente, bem assim como à sua plotagem; procede ao manuseamento do arquivo informático.»

deve ler-se:

«C — *Desenhador* (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9). — Executa no âmbito da sua especialidade, tarefas de desenho gráfico, nomeadamente a elaboração e execução da arte final e arranjos gráficos de desenho de comunicação e publicidade ou tarefas de desenho técnico, nomeadamente a execução e modificação de desenhos relativos a equipamentos, construções mecânicas, peças acessórias, esquemas eléctricos, electrónicos, pneumáticos, ou a construção civil e arquitectura, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e utilizando os instrumentos adequados, nomeadamente sistemas CAD; procede à digitalização dos desenhos, catálogos, normas e outra documentação inerente, bem assim como à sua plotagem; cria fichas de desenho para arquivo informático e procede ao manuseamento do arquivo informático; elabora maquetas e projectos de arquitectura e mecânica, nomeadamente em 3D REVIT e INVENTOR 3D; efectua levantamentos, nomeadamente toponímicos e fotográficos na empresa e no exterior, de sinalética de informação ao público e na via; monta exposições na empresa e no exterior; faz tratamento de imagem; assegura a reprodução e corte de cópias de desenhos.»

Onde se lê:

«D — *Motorista* CG (D1, D2, D3, D4, D5, D6). — Conduz e zela pelo bom estado de conservação das viaturas afectas a membros do conselho de gerência, efectuando a sua limpeza exterior e interior.»

deve ler-se:

«D — *Motorista* CG (D1, D2, D3, D4, D5, D6). — Conduz e zela pelo bom estado de conservação das viaturas afectas a membros do conselho de gerência, detectando as necessidades de manutenção e revisão dos veículos à sua responsabilidade; efectua a sua limpeza exterior e interior. Pode receber e entregar expediente e encomendas de carácter urgente.»

Onde se lê:

«E — *Motorista* (E1, E2, E3, E4, E5, E6). — Conduz e zela pelo bom estado de conservação das viaturas que lhe forem distribuídas, efectuando a sua limpeza exterior e interior; orienta e supervisa as operações de carga e descarga de materiais/equipamentos que transporta; pode receber e entregar expediente de carácter urgente.»

deve ler-se:

«E — *Motorista* (E1, E2, E3, E4, E5, E6). — Conduz e zela pelo bom estado de conservação das viaturas que lhe forem distribuídas, detectando as necessidades de manutenção e revisão dos veículos; efectua a sua limpeza exterior e interior; colabora nas operações de carga e descarga de materiais e equipamentos que

transporta; recebe e entrega expediente e encomendas de carácter urgente. Pode obter no exterior informações diversas, bem como proceder a pagamentos quando necessário.»

Onde se lê:

«F — *Auxiliar de Serviços* (F1, F2, F3, F4, F5, F6). — Executa tarefas diversas de carácter não especificado na unidade orgânico-funcional em que está integrado, nomeadamente, recolhe e distribui correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo; reproduz e arquiva documentos; presta informações de carácter geral aos visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidos; procede a mudanças e ou arrumações internas de mobiliário; pode efectuar registos diversos e processamento de texto; procede ainda a outros serviços de complexidade análoga aos descritos.»

deve ler-se:

«F — *Auxiliar de serviços* (F1, F2, F3, F4, F5, F6). — Executa tarefas diversas de carácter não especificado na unidade orgânico-funcional em que está integrado, nomeadamente, recolhe e distribui correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo; obtém informações no exterior; reproduz e arquiva documentos; presta informações de carácter geral aos visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidos; procede a mudanças e ou arrumações internas de mobiliário; pode efectuar registos diversos e processamento de texto; pode efectuar pagamentos e depósitos bancários; procede ainda a outros serviços de complexidade análoga aos descritos.»

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sindicato Independente do Corpo da Guarda Prisional — Alteração

Estatutos aprovados em assembleia constituinte realizada em 6 de Setembro de 2008, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, com as alterações propostas e aprovadas em assembleia geral extraordinária realizada no dia 15 de Março de 2009.

Declaração de princípios

1 — O SICGP proclama-se dos valores do sindicalismo democrático, moderno, livre e independente, não abdicando da liberdade e autonomia em relação a associações, partidos políticos, confissões religiosas e ou ao Estado.

2 — O SICGP proporcionará aos seus associados uma participação activa em todos os aspectos da vida sindical, não só nos previstos nos estatutos, mas também através da criação de mecanismos de contacto permanente com todos os guardas prisionais, quer informando-os com regularidade e verdade quer auscultando as suas opiniões sobre os problemas de interesse comum.

3 — O SICGP lutará pela melhoria das condições de vida dos guardas prisionais e por padrões salariais e profissionais semelhantes àqueles que possuem os trabalhadores que desenvolvem a sua actividade junto da comunidade reclusa dos restantes países da União Europeia.

4 — O SICGP garantirá a livre negociação na determinação das regras de impacte colectivo, seguindo o princípio da boa fé negocial.

5 — O SICGP garantirá o livre acesso ao exercício da actividade sindical.

6 — O SICGP promoverá:

- a) O pleno emprego;
- b) O direito ao trabalho sem quaisquer discriminações;
- c) O direito a igualdade de oportunidades;
- d) A segurança no emprego;
- e) A formação e reconversão profissionais;
- f) Condições dignas de higiene e de segurança em qualquer local de trabalho;

g) Contactos com todas as organizações nacionais e internacionais que promovam a solidariedade entre os trabalhadores e a defesa dos seus direitos, sempre no respeito pela independência dos sindicatos associados.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

1 — É constituído, ao abrigo e em conformidade com a lei portuguesa, o Sindicato Independente do Corpo da Guarda Prisional, abreviadamente designado por SICGP.

2 — O SICGP reger-se-á pelos presentes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1 — O SICGP exerce a sua actividade, por tempo indeterminado, em todo o território nacional, tem a sua sede em Lisboa, podendo esta ser alterada, de acordo com deliberação da assembleia geral.

2 — Podem ser criadas secções, delegações ou quaisquer outras formas de organização descentralizada onde se justifiquem pela necessidade de uma participação directa dos associados.

3 — De igual forma, podem ser extintas as secções, delegações ou quaisquer outras formas de organização descentralizada.

Artigo 3.º

Âmbito

O SICGP representa todos os profissionais do Corpo da Guarda Prisional, independentemente da categoria ou do posto hierárquico.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1 — O SICGP rege toda a sua acção pelos princípios da liberdade democrática, da igualdade, do pluralismo e da independência.

2 — A democracia constitui referência fundamental e permanente de toda a acção do Sindicato, a qual assenta em princípios de igualdade e no dever de participação dos associados, bem como na faculdade de elegerem ou destituírem os dirigentes e na garantia do direito de livre expressão, assegurando sempre o respeito e o acatamento das deliberações da maioria.

Artigo 5.º

Objectivos

1 — Ao SICGP compete representar os seus associados, interna ou externamente, na defesa dos seus interesses estatutários, profissionais e sociais, de acordo com o regime do exercício de direitos do pessoal do Corpo da Guarda Prisional, nomeadamente abordar todos os problemas relacionados com o exercício da actividade profissional dos seus associados, podendo para tanto criar comissões de estudo ou grupos de trabalho e, por meio de proposta, dar conhecimento dos resultados às entidades competentes.

2 — Na prossecução das finalidades indicadas no regime constante do número anterior, o SICGP utilizará todos os meios legais ao seu alcance.

Artigo 6.º

Relações com outras organizações

O SICGP pode estabelecer e manter relações com organizações sindicais ou profissionais, nacionais ou internacionais, que sigam objectivos análogos, e constituir formas de cooperação, nomeadamente através da constituição de organizações de maior amplitude, a definir entre a direcção e aquela(s), tendo em conta as restrições legais.

CAPÍTULO III

Associados — Direitos e deveres

Artigo 7.º

Filiação

Podem ser associados do SICGP todos os profissionais do Corpo da Guarda Prisional, independentemente da categoria ou do posto hierárquico.

Artigo 8.º

Admissão

1 — A admissão de um novo sócio faz-se mediante pedido de inscrição apresentado à direcção nacional, por qualquer meio idóneo, nomeadamente fax ou informaticamente, a definir por regulamento interno, que o endereçará à direcção nacional para decisão.

2 — A recusa de admissão será sempre fundamentada e comunicada ao interessado, por escrito, num prazo máximo de 10 dias úteis.

3 — Da decisão que denegar a inscrição pode o interessado, no prazo de oito dias úteis a contar do recebimento, interpor recurso.

4 — Este recurso será apreciado pela assembleia geral, que decidirá, em última instância, num prazo de 40 dias úteis.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, bem como destituí-los nos termos previstos nos presentes estatutos;

b) Participar nas actividades do Sindicato, em toda a sua extensão, liberdade e vontade, formulando, nos locais competentes, as críticas que entenderem necessárias para o bom funcionamento associativo;

c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com a intervenção do Sindicato;

d) Beneficiar de todas as regalias directa ou indirectamente alcançadas pelo Sindicato, nomeadamente através de protocolos com empresas privadas;

e) Beneficiar de homenagens sindicais a definir por regulamento interno;

f) Participar activamente nas deliberações que pessoal ou directamente lhe digam respeito;

g) Beneficiar da acção desenvolvida aos mais diversos níveis pelo Sindicato, na defesa dos interesses sócio-profissionais, económicos e culturais;

h) Ser informado regularmente das actividades desenvolvidas pelo Sindicato;

i) Examinar na sede todos os documentos de contabilidade e livros do Sindicato;

j) Recorrer das deliberações dos diversos órgãos, nos termos previstos nos presentes estatutos;

k) Retirar-se em qualquer altura do Sindicato, mediante comunicação por escrito à direcção nacional, sem prejuízo do pagamento das quotizações em dívida;

l) Beneficiar do apoio jurídico prestado pelo Sindicato para os assuntos de âmbito profissional;

m) Ser reembolsado pelo Sindicato sempre que, na qualidade de dirigente e no exercício gratuito de cargos dos órgãos sociais e das comissões, perca total ou parcialmente a remuneração devida ou quaisquer outras prestações, designadamente subsídios.

Artigo 10.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Cumprir todas as determinações dos presentes estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes;

b) Pagar mensalmente a respectiva quota, cujo montante será fixado em assembleia geral ou outras contribuições estabelecidas entre o Sindicato e os associados;

c) Participar em todas as actividades do Sindicato, mantendo-se sempre informado e actualizado acerca da mesma;

d) Aceitar os cargos para que seja eleito ou nomeado, salvo nos casos de justificado impedimento, desempenhando-os com apuro, lealdade, zelo e dentro das orientações fixadas pelos estatutos ou pelos órgãos a que pertençam;

e) Exercer gratuitamente os cargos dos órgãos sociais e das comissões para que tenha sido eleito ou designado;

f) Defender intransigentemente a independência e a isenção do Sindicato, bem como a democracia e o pluralismo interno, combatendo as manifestações ou práticas que lhe forem contrárias, nomeadamente através do encaminhamento de toda a informação útil recolhida para os órgãos competentes;

g) Contribuir para a difusão dos objectivos do Sindicato e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;

h) Agir solidariamente com as posições do Sindicato na defesa do interesse colectivo, ainda que de alguma forma possa contrariar a sua posição individual;

i) Participar nas discussões para tomada de posição e objectivos do Sindicato, mantendo o respectivo sigilo sempre que tal lhe for ordenado pelos órgãos competentes;

j) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 20 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como eventual mudança de residência.

Artigo 11.º

Quota

1 — A jóia e a quota mensal a pagar pelos associados serão fixadas por deliberação tomada em assembleia geral, sendo de valor percentual de 0,5% e sobre 12 meses.

2 — A cobrança das quotas far-se-á através de desconto directo no vencimento por intermédio da Direcção-Geral dos Serviços Prisionais, por transferência bancária e, excepcionalmente, por entrega directa nos serviços do Sindicato.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Exercício

O poder disciplinar é normalmente exercido pela comissão directiva, cabendo recurso das suas decisões para a assembleia geral.

Artigo 13.º

Sanções

1 — Os associados que em consequência de infracção dêem motivos a procedimento disciplinar poderão sofrer as seguintes penalidades:

- a)* Repreensão registada;
- b)* Suspensão até 180 dias;
- c)* Expulsão.

2 — A pena de expulsão será aplicada aos associados que infringjam gravemente as disposições estatutárias.

Artigo 14.º

Perda de qualidade de sócio

1 — São causas da perda da qualidade de sócio, sem direito a reembolso de qualquer contribuição paga, até à data, ao Sindicato:

a) O pedido de cancelamento da inscrição, apresentado por escrito ao órgão competente;

b) A perda dos requisitos exigidos para a admissão;

c) A prática de actos contrários aos fins do Sindicato ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;

d) O atraso no pagamento das quotas por período igual ou superior a seis meses;

e) Os associados que hajam sido punidos com pena de expulsão ou que temporariamente se encontrem na situação de licença sem vencimento.

3 — Mantêm a qualidade de associado, embora sem obrigação de pagamento de quotas:

a) Os associados que, por efeito de litígio, se encontrem suspensos temporariamente da actividade profissional, até ao cumprimento da pena ou ao trânsito em julgado;

b) Os que tenham sido aposentados compulsivamente ou expulsos, desde que tenham recorrido da decisão para o tribunal competente, até ao trânsito em julgado.

Artigo 15.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 14.º, n.º 1, alínea *d)*, dos presentes estatutos, a sua readmissão fica dependente, salvo motivo justificativo aceite pela comissão directiva, do pagamento da importância equivalente a seis meses de quotização.

3 — No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 14.º, n.º 1, alínea *e)*, dos presentes estatutos, a sua readmissão só será possível desde que tenham decorrido três anos após a aplicação da pena, mediante parecer favorável da comissão directiva.

Artigo 16.º

Direito de defesa

1 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que ao associado tenham sido dadas todas as possibilidades de defesa em competente processo disciplinar, devidamente organizado, designadamente:

a) Que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;

b) A notificação feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção.

2 — O processo disciplinar poderá ser desencadeado a pedido de qualquer sócio.

3 — A instauração do processo disciplinar é da competência do presidente da direcção nacional.

4 — O processo disciplinar seguirá os trâmites e formalidades previstos no regulamento disciplinar a aprovar pela assembleia geral.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do Sindicato Independente do Corpo da Guarda Prisional (SICGP)

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Órgãos sociais

Os órgãos do SICGP são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção nacional;
- c) A comissão directiva;
- d) O conselho fiscal;
- e) O secretariado de delegados;
- f) O conselho de disciplina.

Artigo 18.º

Corpos gerentes

1 — São corpos gerentes do SICGP a mesa da assembleia geral, a direcção nacional e a mesa da assembleia de delegados.

2 — Os corpos gerentes são eleitos em lista conjunta pela assembleia geral.

Artigo 19.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes do SICGP é de três anos, podendo ser eleitos por mandatos sucessivos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 20.º

Constituição

A assembleia geral do SICGP é constituída pela reunião de associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 21.º

Modalidades

A assembleia geral pode ter o carácter de:

- a) Assembleia geral ordinária;
- b) Assembleia geral extraordinária;
- c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 22.º

Composição

As reuniões da assembleia são orientadas por uma mesa, composta pelo menos por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais.

Artigo 23.º

Convocação

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 24.º

Sessões simultâneas

1 — A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efectiva participação dos associados o imponham.

2 — As mesas locais serão constituídas pelos três associados mais antigos da localidade que estiverem presentes, salvo se existirem delegações com órgãos próprios, eleitos ao abrigo dos presentes estatutos.

Artigo 25.º

Competências

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção nacional, o conselho fiscal, o secretariado de delegados e o conselho de disciplina;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Aprovar regulamentos internos;
- d) Deliberar sobre a fusão, dissolução do Sindicato ou qualquer outra, nos termos estatutários;
- e) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- f) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual e plano de actividades apresentado pela direcção nacional;
- g) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;
- h) Fixar o montante das quotizações previstas no n.º 1, alínea b), do artigo 10.º dos presentes estatutos;
- i) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da respectiva ordem de trabalhos;
- j) Deliberar sobre a filiação em federação ou confederação com outras associações sindicais sem prejuízo do previsto no artigo 6.º dos presentes estatutos;
- k) Deliberar sobre a mudança da sede do Sindicato.

2 — Compete ainda à assembleia geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos ou grupos.

Artigo 26.º

Reunião anual

1 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente até ao dia 31 de Março para discutir e votar as matérias constantes da alínea e) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar outros assuntos constantes da competente convocatória.

2 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente até ao dia 15 de Novembro para discutir e votar as matérias constantes da alínea f) do artigo anterior,

sem prejuízo de abordar outros assuntos constantes da competente convocatória.

3 — As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos em que estatutariamente se exige maioria qualificada.

Artigo 27.º

Reunião extraordinária

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária, por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, a pedido de 25 % dos elementos da direcção, da assembleia de delegados ou de um número mínimo de 10 % dos associados efectivos, ou ainda por 200 associados, no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, indicando-se na convocatória o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

3 — Quando da ordem de trabalhos constem as matérias referidas nas alíneas *b)*, *d)*, *g)* e *j)* do artigo 25.º, a assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias.

4 — É vedado discutir e deliberar sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

5 — As deliberações sobre as matérias a que se referem as alíneas *b)*, *g)* e *j)* do artigo 25.º dos presentes estatutos só serão válidas quando tomadas por um mínimo de dois terços dos votantes.

6 — A deliberação sobre a matéria a que se refere a alínea *d)* do artigo 25.º dos presentes estatutos só será válida quando tomada por um mínimo de três quartos dos votantes.

Artigo 28.º

Funcionamento

1 — As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou passada meia hora com qualquer número de associados.

2 — A assembleia geral não funcionará para além das 24 horas salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos participantes até ao termo da segunda hora da sessão.

3 — Em caso algum as assembleias poderão prolongar para além das 2 horas.

Artigo 29.º

Assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de três em três anos.

2 — A convocatória para a assembleia geral eleitoral é feita por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação nacional, com o mínimo de 30 dias de antecedência.

Artigo 30.º

Competências do presidente da mesa da assembleia geral

1 — Ao presidente da mesa da assembleia geral compete:

- a) Convocar a assembleia geral ordinária;
- b) Convocar a assembleia geral extraordinária sempre que estejam preenchidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 27.º dos presentes estatutos;

c) Dar posse aos corpos gerentes e assinar as respectivas actas;

d) Chamar à efectividade os substitutos já eleitos para os lugares que vaguem nos corpos gerentes;

e) Assumir as funções da direcção, no caso da demissão desta, até nova eleição;

f) Rubricar os livros de actas e assinar as actas das sessões.

2 — O presidente da mesa será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 31.º

Constituição

1 — A direcção do SICGP é exercida colegialmente por:

- a) Comissão directiva;
- b) Secretariado de delegados.

2 — Os seus elementos respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos.

Artigo 32.º

Reuniões da direcção

1 — A direcção reúne em sessão plenária três vezes por ano ou extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente.

2 — A direcção pode reunir de forma restrita com a comissão directiva e o secretariado de delegados para tratar de questões relacionadas com orientações estratégicas de defesa dos interesses dos associados ou do Sindicato e ainda questões de organização interna.

Artigo 33.º

Competências da direcção

São competências da direcção:

- a) Coordenar a actividade sindical;
- b) Apreciar e submeter à assembleia geral o relatório e contas, bem como o orçamento e plano anual de actividades;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral.

SECÇÃO IV

Comissão directiva

Artigo 34.º

Composição

1 — A comissão directiva é o órgão executivo máximo do Sindicato e é composta por 11 membros efectivos e um número de suplentes de 3 elementos, sendo um presidente, dois vice-presidentes, um secretário-geral, um tesoureiro e seis vogais.

2 — O presidente, os vice-presidentes, o secretário-geral e o tesoureiro serão, respectivamente, o 1.º, o 2.º, o 3.º, o 4.º e o 5.º da lista eleita.

Artigo 35.º

Competências da comissão directiva

Compete à comissão directiva:

a) Representar o Sindicato junto da estrutura hierárquica da DGSP, de órgãos de soberania e outras entidades nacionais ou estrangeiras;

b) Elaborar e apresentar anualmente à direcção o relatório de actividades e as contas de cada exercício, bem como o orçamento e plano de actividade para o ano seguinte, nos termos destes estatutos;

c) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do Sindicato à comissão directiva que lhe suceder, por inventário, no prazo de 15 dias a contar da tomada de posse desta;

d) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações da assembleia geral e da direcção e os regulamentos internos;

e) Elaborar projectos de propostas sobre a defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus associados a apresentar às entidades competentes;

f) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários, designadamente ordenar a instauração de processos disciplinares;

g) Decidir os pedidos de inscrição dos associados;

h) Aceitar pedidos de demissão dos associados;

i) Propor a convocação da assembleia geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;

j) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

k) Elaborar e submeter à aprovação da direcção os regulamentos internos;

l) Promover a formação de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de contratos, regulamentos ou quaisquer propostas que o Sindicato entenda apresentar às entidades competentes;

m) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

n) Contratar os empregados do Sindicato, fixar as remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;

o) Constituir mandatário para a realização de determinados actos; para tanto deverá estabelecer em documento próprio e fixar em concreto o âmbito dos poderes conferidos;

p) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do Sindicato.

Artigo 36.º

Reuniões da comissão directiva

1 — A comissão directiva reunirá uma vez de 30 em 30 dias com a presença de, pelo menos, a maioria dos respectivos membros, sendo exaradas em livro de actas próprio as resoluções tomadas.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de todos os membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — Os membros da comissão directiva respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, excepto se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

4 — Para que o Sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma a do presidente ou, na sua falta ou impedimento, a do vice-presidente.

5 — No caso de documentos referentes a numerário, uma das assinaturas será obrigatoriamente a do tesoureiro.

Artigo 37.º

Competências do presidente da comissão directiva

O presidente da comissão directiva é também o presidente da direcção do Sindicato, competindo-lhe:

a) Convocar e presidir às reuniões da comissão directiva e da direcção;

b) Representar o Sindicato em todos os actos e organizações e designar quem, de entre os membros da comissão directiva, na sua ausência o deva substituir;

c) Assegurar, com o tesoureiro, a gestão corrente do Sindicato;

d) Propor à comissão directiva os dirigentes que devem exercer funções a tempo inteiro ou parcial;

e) Convocar as reuniões extraordinárias nos termos dos presentes estatutos;

f) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela comissão directiva ou pela direcção;

g) Assinar os cartões dos associados.

SECÇÃO V

Assembleia de delegados

Artigo 38.º

Composição

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 39.º

Reuniões da assembleia de delegados

A assembleia de delegados reunir-se-á, pelo menos, de seis em seis meses, convocada pelo secretariado de delegados a pedido da comissão directiva ou a requerimento de, pelo menos 10% dos delegados e as suas deliberações serão tomadas por simples maioria de votos, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

Artigo 40.º

Competência da assembleia de delegados

Compete à assembleia de delegados:

a) Dinamizar a vida sindical no respectivo local de trabalho, designadamente através da difusão das infor-

mações sindicais e de reuniões periódicas com os associados;

b) Dar parecer, quando solicitado, sobre propostas de admissão de associados dos respectivos locais de trabalho;

c) Examinar, sempre que o pretenda, a contabilidade do Sindicato;

d) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas;

e) Gerir diligentemente os fundos que eventualmente possam ser postos à sua disposição;

f) Fazer o levantamento das questões sócio-profissionais do respectivo local de trabalho e dirigi-lo à comissão directiva;

g) Representar o Sindicato em reuniões sindicais que lhes sejam solicitadas.

Artigo 41.º

Secretariado da assembleia de delegados

A assembleia de delegados elegerá em cada ano, na sua primeira reunião, um secretariado composto por três elementos efectivos e dois suplentes.

Artigo 42.º

Competências do secretariado

Compete ao secretariado:

a) Convocar reuniões de assembleia de delegados e dirigi-las;

b) Elaborar as actas da assembleia de delegados;

c) Comunicar as deliberações da assembleia de delegados à direcção, à mesa da assembleia e à assembleia geral;

d) Reunir e analisar os elementos contabilísticos fornecidos pela direcção para cumprimento às competências da assembleia de delegados previstos na alínea c) do artigo 40.º;

e) Compete ao secretariado de delegados sindicais visitar os estabelecimentos prisionais, ouvir os associados e elaborar os respectivos relatórios a apresentar à direcção do Sindicato;

f) Convocar os delegados sindicais para reuniões em conjunto, ou isoladamente, na sede do Sindicato, com a presença de um elemento da direcção, no mínimo.

SECÇÃO VI

Conselho fiscal

Artigo 43.º

Constituição

O conselho fiscal é composto por três membros: um presidente e dois vogais.

Artigo 44.º

Funcionamento

O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

Artigo 45.º

Competências

1 — Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do Sindicato, elaborando relatório sumário, que apresentará à comissão directiva nos 15 dias seguintes;

b) Solicitar ao presidente da mesa a convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;

c) Assistir às reuniões da direcção ou da comissão directiva para as quais tenha sido convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;

d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;

e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do Sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;

f) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;

g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;

h) Proceder à liquidação dos bens do Sindicato na altura da sua dissolução.

2 — O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

SECÇÃO VII

Conselho de disciplina

Artigo 46.º

Constituição e competências

1 — O conselho de disciplina é formado pelo menos por um presidente e dois vogais.

2 — O conselho de disciplina organiza todos os processos disciplinares e propõe o que lhe aprouver à comissão directiva que exerce o poder disciplinar.

SECÇÃO VIII

Comissões técnicas ou grupos de trabalho

Artigo 47.º

Constituição e objectivos

1 — Junto dos órgãos do Sindicato podem funcionar comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou temporário, com a finalidade de os coadjuvar no seu trabalho, designadamente para tratamento de assuntos específicos ou para o desenvolvimento de determinadas actividades.

2 — Tais comissões ou grupos de trabalho poderão integrar elementos suplentes dos corpos gerentes.

3 — As comissões ou grupos de trabalho dependem do órgão sindical que as instituiu, o qual pode, durante o seu mandato, dissolvê-las ou exonerá-las.

4 — A organização dos órgãos e funcionamento das comissões ou grupos de trabalho referidos nos números anteriores constará de regulamento interno de cada um

deles, sendo -lhes aplicável, com as necessárias adaptações, as disposições do presente estatuto.

CAPÍTULO VI

Regime eleitoral

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

1 — A assembleia eleitoral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2 — Só poderão candidatar-se às eleições os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de três meses.

Artigo 49.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia geral:

a) Marcar a data das eleições com 45 dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral nos termos do artigo 27.º dos presentes estatutos;

c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

Artigo 50.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do Sindicato e nas delegações regionais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

Artigo 51.º

Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 300 associados.

2 — A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes.

3 — As listas serão apresentadas até ao 40.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados os seus representantes à comissão eleitoral e entregue o programa de acção.

4 — A direcção apresentará, obrigatoriamente, uma lista de candidatos, que poderá retirar se houver outras listas concorrentes.

5 — O presidente da mesa da assembleia geral providenciará, dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação de listas, pela sua fixação na sede do Sindicato e nas delegações distritais.

Artigo 52.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é composta por um mínimo de cinco associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais,

em representação de todas as listas de candidatos, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2 — Os candidatos aos corpos gerentes não poderão fazer parte desta comissão, sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior.

3 — A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até 48 horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

Artigo 53.º

Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

a) Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até oito dias após a sua tomada de posse;

b) Deliberar, no prazo de 48 horas, sobre todas as reclamações recebidas;

c) Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas em que forem reconhecidas irregularidades, para proceder às correcções devidas no prazo de cinco dias a contar da data da comunicação;

d) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à proclamação de aceitação definitiva das candidaturas;

e) Fiscalizar todo o processo eleitoral;

f) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;

g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas depois de encerradas as mesas de voto;

h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral no prazo de 48 horas;

i) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do acto eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

Artigo 54.º

Recurso

1 — Do acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de 48 horas.

2 — Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 55.º

Campanha eleitoral

1 — O período de campanha eleitoral inicia-se no 21.º dia anterior ao acto eleitoral e termina 48 horas antes da realização deste.

2 — A utilização dos serviços do Sindicato deve ser assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

Artigo 56.º

Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) As listas respectivas sejam dobradas em quatro e remetidas em sobrescrito fechado;

b) Os sobrescritos sejam acompanhados de carta com a assinatura do sócio, endereço e respectivo número de sócio;

c) Os sobrescritos e a carta sejam remetidos dentro de outro dirigido ao presidente da assembleia eleitoral.

CAPÍTULO VII

Dos delegados sindicais

Artigo 57.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são trabalhadores, associados do Sindicato, eleitos directamente pelos associados nos locais de trabalho, que actuam como elementos de ligação entre os trabalhadores e a direcção.

Artigo 58.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais é feita por lista ou individualmente, em cada local de trabalho, mas sempre por voto directo e secreto. Não poderão ser eleitos delegados os elementos que façam parte dos corpos gerentes do Sindicato.

2 — São eleitos todos os associados do local de trabalho no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — O número de delegados é proporcional ao número de trabalhadores, havendo, no mínimo, um delegado por cada 50 trabalhadores ou fracção.

4 — Sempre que existam dois ou mais delegados sindicais num local de trabalho, estes constituir-se-ão em comissão sindical.

5 — A direcção do Sindicato, depois de verificada a regularidade do acto que os elegeu, enviará à Direcção-Geral dos Serviços Prisionais e à direcção do estabelecimento prisional respectivo a identificação dos delegados e comissões sindicais eleitos de forma que possam gozar dos direitos estabelecidos na lei.

6 — A eleição dos delegados sindicais é da iniciativa dos associados do Sindicato em cada local de trabalho no pleno gozo dos seus direitos sindicais, competindo à direcção a organização do acto eleitoral.

7 — Onde não existam delegados sindicais e com vista a assegurar o normal funcionamento da vida sindical, poderá a direcção nomear delegados sindicais, que terão por obrigação promover eleições no prazo de 90 dias.

8 — Só pode ser delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- a) Exerça a sua actividade no local de trabalho que lhe compete representar.

9 — A apresentação à eleição de delegados em lista, cumprindo os requisitos exigidos no n.º 3 deste artigo, importa a caducidade das candidaturas individuais. A lista terá de ser afixada em *placard* sindical 48 horas antes da votação.

10 — O processo eleitoral dos delegados é iniciado 30 dias após a tomada de posse dos corpos gerentes.

Artigo 59.º

Comunicação

1 — Os delegados ou comissões sindicais podem ser destituídos a todo o tempo pelos associados do Sindicato sindicalizados em cada local de trabalho, por proposta ao secretariado de delegados sindicais em documento subscrito por maioria relativa.

2 — Da decisão de destituição dos delegados sindicais pelos associados não cabe recurso.

3 — O secretariado de delegados pode a todo o tempo solicitar à direcção do Sindicato a destituição dos delegados ou comissões sindicais e promover a realização de novas eleições nos estabelecimentos prisionais quando:

- a) A comissão sindical não tenha quórum;
- b) Os delegados ou comissões sindicais demonstrem falta de interesse pela actividade sindical;
- c) A actuação dos delegados ou comissões sindicais sejam prejudiciais para o interesse da maioria dos associados;
- d) Os elementos destituídos podem concorrer a novo acto eleitoral;
- e) Compete à direcção nomear a composição das mesas de voto.

Artigo 60.º

Competências

Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre os corpos gerentes do Sindicato e os associados que os representam, designadamente:

- a) Defendendo os interesses dos associados nos respectivos serviços ou locais de trabalho;
- b) Distribuindo informação sobre a actividade sindical;
- c) Participando nas reuniões dos secretariados distritais para que forem convocados.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 61.º

Exercício anual

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 62.º

Receitas e património

1 — São receitas do Sindicato:

- a) O produto das jóias e quotas;
- b) As doações ou legados;
- c) Quaisquer outras, designadamente subsídios ou doativos, que legalmente lhe possam ser atribuídas.

2 — Os valores serão depositados em instituição bancária.

3 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção.

4 — Quando os secretariados distritais disponham de verbas, movimentarão também essas verbas postas à sua

disposição por cheques assinados pelo coordenador ou vice-coordenador e outro membro do secretariado.

5 — O património do SICGP é composto por todos os bens móveis e imóveis e rendimento desses mesmos bens.

6 — Em caso algum o património do SICGP pode ser dividido ou partilhado.

Artigo 63.º

Despesas

As despesas do Sindicato são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 64.º

Modo de alteração

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto directo, nos termos do n.º 5 do artigo 27.º dos presentes estatutos.

Artigo 65.º

Divulgação

O projecto de alteração deverá ser afixado na sede e delegações e assegurar a sua divulgação entre os associados, pelo menos com 15 dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

CAPÍTULO X

Extinção do SICGP

Artigo 66.º

Fusão, extinção ou qualquer outra transformação

No caso de fusão, dissolução ou qualquer outra transformação que implique decisão sobre o património do SICGP, a assembleia geral deliberará sobre o destino a dar a todos ou a parte dos bens do seu património, sob proposta da direcção, sendo que nenhum sócio poderá receber, a qualquer título, património do Sindicato.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Artigo 67.º

Direito de tendência

No SICGP podem ser constituídas tendências sindicais:

1) Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento ao presidente da assembleia geral, subscrito por

um mínimo de sete associados devidamente identificados, com o nome e qualidade de quem a representa;

2) Do requerimento deve constar a denominação da tendência, logótipo, princípios fundamentais e programa de acção;

3) A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio, ao presidente da assembleia geral.

Artigo 68.º

Exercício

O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com os seguintes números:

1) Possibilidade de usar um lema e logótipo próprios, não confundíveis com os do SICGP;

2) Estabelecer livremente a sua organização interna;

3) Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o Sindicato, da seguinte forma:

a) Publicar dois comunicados por ano civis, no sítio da Internet do Sindicato, com a extensão máxima de 25 linhas cada.

Artigo 69.º

Objectivos

Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, tem como objectivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

Artigo 70.º

Deveres

As tendências sindicais devem:

1) Exercer a sua acção com observância das regras democráticas;

2) Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente;

3) Impedir a instrumentalização partidária do Sindicato;

4) Não praticar quaisquer acções que possam pôr em causa ou dividir o movimento sindical independente.

Artigo 71.º

Regulamentação

A regulamentação da actividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela forma prevista na alínea k) do artigo 35.º dos presentes estatutos, ouvido o conselho fiscal.

Registados em 5 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 317.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 122 do livro n.º 2 (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).

UGT — União Geral de Trabalhadores — Alteração

Alteração aprovada em congresso realizado em 20 e 21 de Março de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2007.

CAPÍTULO I

Da identidade sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1 — A União Geral de Trabalhadores é uma confederação constituída pelas associações sindicais democráticas que, aceitando os presentes estatutos e a declaração de princípios, nela se filiam voluntariamente.

2 — A União Geral de Trabalhadores abrange todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 2.º

Sigla e símbolos

A União Geral de Trabalhadores adopta a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra.

Artigo 3.º

Bandeira e hino

1 — A bandeira da UGT é formada por um rectângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo e, por cima deste, também em relevo, a sigla em branco. Por baixo do símbolo figurará a expressão «Portugal» e, a todo o comprimento do rectângulo, a branco, a designação «União Geral de Trabalhadores».

2 — O hino da UGT é aprovado pelo congresso, mediante proposta do secretariado nacional.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Autonomia

A UGT é uma organização autónoma e independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos ou de outras associações de natureza política.

Artigo 5.º

Sindicalismo democrático

A UGT rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos associados em todos os aspectos da actividade sindical.

Artigo 6.º

Acção coordenadora

A UGT assume-se como confederação sindical coordenadora de todas as associações sindicais nela filiadas que defendem, lutam e se reclamam do sindicalismo democrático, assegurando e respeitando a completa autonomia das mesmas, em conformidade com os presentes estatutos.

Artigo 7.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.

2 — As tendências existentes na UGT exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT.

3 — O reconhecimento e a regulamentação das tendências da UGT são aprovados em congresso.

4 — A regulamentação referida no número anterior constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

Artigo 8.º

Solidariedade sindical

1 — A UGT lutará ao lado de todas as organizações democráticas representativas dos trabalhadores, nacionais ou estrangeiras, pela sua emancipação e pela superação de todas as formas de injustiça existentes na sociedade, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — As associações sindicais filiadas na UGT reconhecem e praticam o princípio da solidariedade sindical, tanto no aspecto moral como material, apoiando-se e garantindo mutuamente os meios necessários ao bom termo das acções em que se empenhem na defesa dos seus associados.

3 — A evocação do princípio da solidariedade sindical pressupõe a informação prévia às associações sindicais sobre a gravidade da situação criada, as acções a desencadear e o tipo de meios de apoio pretendidos.

4 — A UGT assegurará com as organizações sindicais nacionais e estrangeiras interessadas a solidariedade efectiva para com os trabalhadores migrantes, portugueses ou estrangeiros.

5 — Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá a UGT estabelecer relações, filiar-se ou associar-se com quaisquer organizações sindicais democráticas.

6 — A UGT é membro das seguintes organizações internacionais:

- a) CSI — Confederação Sindical Internacional;
- b) CES — Confederação Europeia de Sindicatos;
- c) TUAC — Comité Sindical Consultivo junto da OCDE;
- d) FIAET — Federação Internacional das Associações de Educação dos Trabalhadores.

7 — A UGT é membro da Comunidade Sindical para os Países de Língua Portuguesa.

Artigo 9.º

Fins

A UGT prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical português, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e fomentando a criação de sindicatos com estrutura essencialmente vertical, por ramo de actividade e área nacional, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

b) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

c) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados, coordenando as suas reivindicações;

d) Organizar os meios técnicos, financeiros e humanos para apoiar os seus filiados, nomeadamente fomentando a constituição de fundos de greve e solidariedade;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas;

t) Participar na elaboração da legislação social e do trabalho, tomando assento nos organismos de gestão ou de intervenção participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adopção de todas as medidas que lhes digam respeito, nomeadamente as convenções e recomendações da Organização Internacional de Trabalho — OIT.

CAPÍTULO III

Dos filiados

Artigo 10.º

Filiados

1 — As associações sindicais que constituem a UGT são os sindicatos, as uniões e as federações.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado nacional, devendo a mesma ser ratificada pelo conselho geral.

Artigo 11.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretário-geral da UGT, acompanhado de um exemplar de estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respectivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT.

Artigo 12.º

Consequências do pedido de filiação

1 — O pedido de filiação implica para a associação sindical a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos estatutos e da declaração de princípios da UGT.

2 — Aceite a filiação, a associação sindical inscrita assume a qualidade de filiado, com todos os direitos e deveres inerentes.

Artigo 13.º

Recusa do pedido de filiação

1 — O secretariado nacional pronunciar-se-á no prazo máximo de 180 dias sobre o pedido de filiação.

2 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado nacional informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

3 — Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

4 — Constituirá motivo de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical.

5 — Constituirá ainda motivo de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT.

Artigo 14.º

Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Participar em todas as actividades da UGT, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT;

b) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT na defesa dos seus interesses;

c) Ser informado regularmente de toda a actividade da UGT;

d) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos estatutários que contrariem os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos;

e) Ser consultado sobre assuntos relacionados com o seu sector de actividade ou âmbito profissional;

f) Beneficiar dos fundos de greve e solidariedade, nos termos estabelecidos pelo conselho geral;

g) Requerer o apoio da UGT para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

Artigo 15.º

Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT quando tomadas nos termos destes estatutos;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT;

d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT sobre os conflitos laborais em que participem e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2 — São deveres específicos:

a) Remeter à UGT até 10 de Maio o relatório e contas do ano anterior;

b) Conformar os seus estatutos aos princípios e regras de organização democrática contidos nos presentes estatutos e participar nos processos de constituição e eleição dos órgãos da UGT, bem como na eleição dos seus representantes para os mesmos órgãos;

c) Enviar à UGT a identificação completa dos membros eleitos para cada um dos seus órgãos estatutários próprios e dos delegados eleitos ao congresso da central;

d) Comunicar pontualmente à UGT qualquer alteração orgânica ou estatutária;

e) Informar previamente a UGT sobre o pedido de filiação em qualquer organização sindical, nacional ou estrangeira.

3 — As alterações estatutárias ou orgânicas que envolvam alterações do âmbito e área deverão ser previamente submetidas à apreciação da UGT, com vista a prevenir potenciais conflitos de representação com outras associações sindicais filiadas.

4 — A falta de cumprimento do disposto no n.º 3 e na alínea b) do n.º 2 poderá, por decisão do secretariado nacional, constituir motivo para a suspensão do filiado.

5 — O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT, pode determinar a suspensão do associado, a partir do 3.º mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 16.º

6 — Cabe ao secretariado nacional, sob proposta do secretariado executivo, decidir da suspensão referida no número anterior.

7 — A suspensão de associado implica a suspensão dos direitos referidos no artigo 14.º, mantendo-se a obrigação de cumprimento dos deveres, incluindo o de pagamento da quotização, salvo o disposto na alínea c) do n.º 1.

8 — As uniões e federações estão dispensadas do pagamento da quotização relativamente aos sindicatos que as constituam e sejam filiados directamente na UGT.

Artigo 16.º

Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos os respectivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisadas por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;

c) Sejam notificadas do cancelamento da sua filiação;

d) Tenham sido punidas com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado nas alíneas b) ou c) do n.º 1, compete ao secretariado nacional, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3 — A decisão de expulsão constante na alínea d) do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado nacional e após parecer do conselho de disciplina.

Artigo 17.º

Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e vo-

tado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, ouvido o conselho de disciplina.

2 — A suspensão referida no n.º 5 do artigo 15.º dos presentes estatutos cessa automaticamente com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado nacional.

CAPÍTULO IV

Da organização da UGT

Artigo 18.º

Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O presidente;
- d) O secretário-geral;
- e) O secretariado nacional;
- f) O secretariado executivo;
- g) O conselho fiscalizador de contas;
- h) O conselho de disciplina.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 19.º

Composição do congresso

- 1 — O congresso é o órgão máximo da UGT.
- 2 — O congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos em cada uma das associações sindicais filiadas;
- b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas;
- c) Pelo presidente da UGT;
- d) Pelo secretário-geral da UGT;
- e) Pelos vice-presidentes da UGT;
- f) Pelos membros do secretariado nacional da UGT;
- g) Pelos membros do secretariado executivo da UGT;
- h) Pelos membros do conselho fiscalizador de contas da UGT;
- i) Pelos membros do conselho de disciplina da UGT;
- j) Pelos secretariados da Comissão de Mulheres, da Comissão de Juventude, da Ala de Quadros e do Movimento Democrático dos Reformados e Pensionistas (MODERP), até ao máximo de sete membros cada.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 600 e no máximo de 900.

4 — A eleição dos delegados ao congresso, nos termos da alínea a) do n.º 2, será feita em assembleia geral, congresso ou conselho geral, no respeito pelo método de Hondt.

5 — O número de delegados de cada associação sindical filiada será fixado pelo conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional, tendo em conta o número de associados e o grau de cumprimento do pagamento de quotização para a central, com um mínimo de dois delegados designados.

6 — O número de delegados designados, em conformidade com a alínea b) do n.º 2, será de 2 delegados por cada 10 000 associados ou fracção.

7 — No caso das federações e uniões apenas contarão, para efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6, os associados que não pertençam aos sindicatos filiados, com um mínimo de dois delegados designados.

8 — Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9 — A UGT poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

Artigo 20.º

Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do relatório do secretariado nacional e do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação político-sindical (resolução programática);
- b) Eleição do presidente, do secretário-geral, do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina;
- c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;
- d) Alteração da declaração de princípios;
- e) Revisão dos estatutos;
- f) Aprovação do regimento do congresso;
- g) Fixação das quotizações sindicais;
- h) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;
- i) Dissolução da UGT e liquidação dos seus bens patrimoniais.

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), e), g) e h) do n.º 1, delegar no conselho geral a últimação das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

Artigo 21.º

Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, presidida pelo presidente da UGT, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos estatutos da UGT e as propostas de resolução programática, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais filiadas com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 76.º

3 — As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, por um mínimo de 30 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de cinco sindicatos ou, ainda, por sindicatos que representem, pelo menos, 10% dos delegados ao congresso.

Artigo 22.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da UGT, por sua iniciativa, ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado nacional, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos, e ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20% das associações sindicais filiadas, desde que representem mais de 20% dos trabalhadores com capacidade eleitoral de entre as associações sindicais filiadas, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da UGT, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20% das associações sindicais filiadas, desde que representem mais de 20% dos trabalhadores com capacidade eleitoral de entre as associações sindicais filiadas.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente da UGT com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, dois jornais diários de circulação nacional.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 90 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 23.º

Funcionamento do congresso

1 — O mandato dos delegados eleitos nos termos da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 19.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pelo qual haviam sido eleitos, caso em que a mesma poderá designar substitutos, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da UGT.

2 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior apenas se consideram os membros devidamente eleitos ou nomeados.

Artigo 24.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso será de sete membros e é constituída pelo presidente da UGT, que preside, e pelos

vice-presidentes da UGT, em regime de rotatividade, no caso do seu número ser superior a seis, nos termos definidos no regimento do congresso.

2 — Os vice-presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, constituída por um presidente e seis vice-presidentes, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado nacional ou de um mínimo de 10% dos delegados.

4 — Após a eleição pelo congresso do presidente da UGT e da sua tomada de posse, a sessão de encerramento será presidida por este, mantendo-se os vice-presidentes como membros da mesa.

Artigo 25.º

Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado nacional, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2 — O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

Artigo 26.º

Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da UGT e, seguidamente, este dará posse ao secretário-geral e aos membros do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina, logo após o escrutínio do acto eleitoral.

2 — O presidente da UGT poderá decidir, para melhor condução dos trabalhos, dar apenas posse ao secretário-geral e aos presidentes dos órgãos, que darão posse aos restantes membros do respectivo órgão, na sua primeira reunião.

3 — O presidente da UGT, no prazo de 180 dias após a sua eleição, convocará a primeira reunião do conselho geral, e nela dará posse aos respectivos membros.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 27.º

Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros eleitos.

3 — São membros inerentes:

a) O presidente e os vice-presidentes da UGT;

b) Os membros do secretariado executivo;

c) Três membros dos secretariados da Comissão de Mulheres, da Comissão de Juventude, da Ala de Quadros e do MODERP, um dos quais o respectivo presidente.

4 — Cada associação sindical filiada tem direito a eleger um membro para o conselho geral, por cada 5000 associados ou fracção e com o mínimo de um.

5 — O número de membros inerentes não poderá ultrapassar um terço do total dos membros do conselho geral.

6 — A eleição nas associações sindicais filiadas é feita nos conselhos gerais, congressos ou assembleias gerais eleitorais de cada uma, de entre listas completas e nominativas concorrentes, por voto secreto, com aplicação do método de Hondt.

7 — Nas associações sindicais filiadas com um número de associados até 5000 a eleição poderá ser realizada no respectivo secretariado nacional ou órgão equivalente.

8 — O número de membros estabelecido no n.º 4, para cada associação sindical filiada, será determinada em função dos números fixados para as eleições do último congresso ordinário da UGT, nos termos do artigo 19.º

9 — No caso de filiações posteriores à decisão referida no número anterior, contará o número de associados considerados no acto de adesão.

10 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida, mesmo para efeitos de quórum do conselho geral, após ter sido recebida e aceite pelo presidente a comunicação do resultado das eleições em cada associação sindical filiada.

Artigo 28.º

Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

a) Eleger os vice-presidentes, de entre os membros do secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral;

b) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;

c) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;

d) Deliberar sobre a associação com outras organizações sindicais e a filiação da UGT em organizações internacionais;

e) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos, ouvido o conselho de disciplina;

f) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT, bem como, nos termos do artigo 17.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;

g) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;

h) Instituir, sob proposta do secretariado nacional, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;

i) Nomear um secretariado nacional provisório da UGT no caso de falta de quórum do secretariado nacional, até à realização de novas eleições em congresso;

j) Avocar membros para o secretariado nacional, até um máximo de cinco, sob proposta do secretário-geral, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 49.º;

k) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pelo congresso;

l) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência do congresso ou de outro órgão estatutário;

m) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

n) Ratificar os pedidos de filiação na UGT aceites pelo secretariado nacional.

Artigo 29.º

Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado nacional ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado nacional ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros, devendo a convocação ser feita no prazo de dois dias úteis após a recepção do pedido ou do requerimento.

3 — A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

Artigo 30.º

Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é a definida no n.º 1 do artigo 24.º

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

SECÇÃO III

Do presidente da UGT

Artigo 31.º

Presidente da UGT

1 — O presidente é eleito em lista uninominal pelo congresso.

2 — As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo por 20 % dos delegados ou pelo secretariado nacional cessante.

3 — Aplica-se à eleição do presidente o disposto no artigo 38.º, com as devidas adaptações.

Artigo 32.º

Competências do presidente da UGT

1 — Compete, em especial, ao presidente da UGT:

a) Integrar as delegações da central às reuniões com os detentores dos órgãos de soberania;

b) Integrar as delegações da UGT aos congressos das confederações internacionais em que a central se encontra filiada;

c) Representar a UGT em todos os actos de maior dignidade e importância para que seja solicitado pelo secretário-geral;

d) Presidir ao congresso e ao conselho geral, tendo voto de qualidade;

e) Participar, com direito de voto, nas reuniões do secretariado nacional e do secretariado executivo e presidir a estas reuniões na ausência do secretário-geral;

f) Indicar o vice-presidente que o substituirá, nas suas ausências e impedimentos.

2 — Na falta do disposto na alínea f) do n.º 1, a indicação será feita pelo secretariado nacional.

SECÇÃO IV

Do secretário-geral

Artigo 33.º

Secretário-geral da UGT

1 — O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso.

2 — As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo por 20% dos delegados ou pelo secretariado nacional cessante.

3 — Aplica-se à eleição do secretário-geral o disposto no artigo 38.º com as devidas adaptações.

Artigo 34.º

Competência do secretário-geral da UGT

1 — Compete, em especial, ao secretário-geral:

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

b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Representar a UGT em todos os actos e organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;

d) Despachar os assuntos correntes, informando o secretariado executivo na reunião seguinte e submetendo-os a ratificação, quando solicitado;

e) Indicar o secretário-geral-adjunto que o substituirá, nas suas ausências e impedimentos, salvo quanto ao disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 32.º

2 — Na falta do disposto na alínea e) do n.º 1, a indicação será feita pelo secretariado nacional.

SECÇÃO V

Dos vice-presidentes e secretários-gerais-adjuntos

Artigo 35.º

1 — Os vice-presidentes substituem o presidente da UGT nas suas ausências e impedimentos e poderão ser

chamados a representar a UGT e assumir tarefas e integram as mesas do congresso e do conselho geral, nos termos destes estatutos.

2 — Os secretários-gerais-adjuntos substituem o secretário-geral da UGT, nas suas ausências e impedimentos, e assumirão os respectivos pelouros.

SECÇÃO VI

Do secretariado nacional e do secretariado executivo

Artigo 36.º

Composição do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional é o órgão executivo máximo da UGT e é composto pelo secretário-geral da UGT, pelo presidente da UGT, e por 61 membros eleitos em congresso.

2 — São membros por inerência os membros do secretariado executivo, os presidentes da Comissão de Mulheres, da Comissão de Juventude, da Ala de Quadros e do MODERP.

3 — São membros inerentes do secretariado nacional os presidentes das uniões, até um máximo de sete, nos termos de decisão do secretariado nacional.

4 — São membros do secretariado nacional os advogados nos termos do disposto na alínea j) do artigo 28.º

5 — Os presidentes de direcção ou secretários-gerais das associações sindicais filiadas, que não sejam membros do secretariado nacional, têm direito a participar, sem direito de voto, nas reuniões deste órgão, podendo, em caso de impedimento, delegar noutro membro da direcção.

6 — O secretariado nacional reunirá ordinariamente, a convocação do secretário-geral, uma vez por mês, e extraordinariamente sempre que o secretário-geral o entenda, ou a requerimento fundamentado de pelo menos 20% dos seus membros.

Artigo 37.º

Competência do secretariado nacional

1 — Compete ao secretariado nacional:

a) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso e com as deliberações do conselho geral;

b) Eleger, nos termos do artigo 39.º, o secretariado executivo;

c) Eleger, nos termos dos artigos 61.º, 62.º e 63.º, os membros aí previstos;

d) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

e) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical, nos termos dos estatutos;

f) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

g) Propor à aprovação do congresso o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical (resolução programática);

h) Definir as orientações para a negociação colectiva;

i) Ratificar as deliberações do secretariado executivo desde que requeridas por um mínimo de um quinto dos membros do secretariado nacional;

j) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos processos da competência deste;

k) Propor ao conselho geral a instituição e a regulamentação das condições de utilização de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;

l) Zelar pelo bom nome da UGT;

m) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado nacional arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

3 — Das decisões do secretariado nacional, nos termos do n.º 2, cabe recurso para o conselho geral.

Artigo 38.º

Modo de eleição do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

2 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

Artigo 39.º

Secretariado executivo

1 — Na sua primeira reunião, o secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral, elegerá um secretariado executivo composto por um mínimo de quatro e um máximo de oito membros, sendo dois secretários-gerais-adjuntos e os restantes secretários confederais.

2 — Os membros do secretariado executivo desempenharão as suas funções a tempo inteiro.

3 — Ao secretariado executivo compete gerir os recursos humanos, financeiros e patrimoniais da UGT e assegurar a gestão corrente, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Acompanhar a situação político-sindical;
- b) Executar as deliberações do secretariado nacional;
- c) Propor e executar o programa de actividades e o orçamento;
- d) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;
- e) Representar a UGT em juízo e fora dele;
- f) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT;
- g) Definir e executar orientações para a actividade corrente da central.

4 — O secretariado executivo reúne, pelo menos semanalmente, a convocação do secretário-geral.

5 — Os presidentes da Comissão de Mulheres e de Juventude participarão, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado executivo.

Artigo 40.º

Disposições comuns

1 — As deliberações do secretariado nacional e do secretariado executivo só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

2 — Das reuniões serão elaboradas as respectivas actas.

3 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

4 — A UGT obriga-se mediante as assinaturas do secretário-geral e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro expressamente designado pelo secretariado executivo.

5 — O secretário-geral, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos secretários-gerais-adjuntos, por si designado.

SECÇÃO VII

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 41.º

Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT é composto por sete membros, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

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

3 — Os vice-presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 42.º

Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
- c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado executivo, a submeter posteriormente ao secretariado nacional.
- d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;
- e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT.

Artigo 43.º

Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

Artigo 44.º

Reunião do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 42.º e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado nacional ou da maioria dos seus membros.

SECÇÃO VIII

Do conselho de disciplina

Artigo 45.º

Composição do conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina é composto por sete membros sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

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

3 — Os vice-presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 46.º

Competências do conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos da UGT, propondo ao conselho geral e ao secretariado nacional o respectivo procedimento.

Artigo 47.º

Modo de eleição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é eleito pelo congresso de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional, pelo método de Hondt.

Artigo 48.º

Reunião do conselho de disciplina

O conselho de disciplina reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das competências previstas no artigo 46.º e, extraordinariamente, a solicitação do secretariado executivo, do conselho geral, do secretariado nacional ou da maioria dos seus membros.

SECÇÃO IX

Das disposições comuns

Artigo 49.º

Capacidade electiva

1 — Só podem ser eleitos para os órgãos da UGT, com excepção do congresso, os trabalhadores que pertençam aos corpos gerentes ou aos conselhos gerais das associações sindicais filiadas.

2 — Para o secretariado executivo poderão ainda ser eleitos outros quadros com experiência sindical de pelo

menos cinco anos, exigindo-se neste caso a eleição por maioria de dois terços dos votos expressos.

Artigo 50.º

Igualdade de género

1 — Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nos sindicatos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado nacional devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos três membros do secretariado executivo devem pertencer a cada um dos sexos, sendo obrigatoriamente um deles o secretário-geral ou um dos secretários-gerais-adjuntos.

Artigo 51.º

Suplentes

1 — Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários conterà um número de candidatos suplentes não inferior a um terço do número de candidatos efectivos e não superior à totalidade destes.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os órgãos uninominais e o secretariado executivo, nos quais não há suplentes.

Artigo 52.º

Duração do mandato

A duração do mandato será de quatro anos.

Artigo 53.º

Limitação de mandatos

1 — O presidente, o secretário-geral e os secretários-gerais-adjuntos não podem ser eleitos mais de duas vezes consecutivas e os secretários confederais mais de três vezes consecutivas.

2 — O congresso, no caso do secretário-geral, e o secretariado nacional, no caso dos restantes, poderão autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

3 — O secretário-geral e os secretários confederais que, à data da introdução da regra da limitação de mandatos, já tenham exercido três mandatos consecutivos apenas poderão ser reeleitos por mais um mandato, não se aplicando posteriormente o disposto no n.º 2.

Artigo 54.º

Suspensão e renúncia do mandato

1 — Os membros dos órgãos da UGT podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT o requerimento fundamentado será apresentado ao secretário-geral que decidirá.

4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao secretário-geral, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento do mesmo sindicato.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do secretário-geral ou do presidente da UGT, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

Artigo 55.º

Incompatibilidades

1 — Os membros do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT.

2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT.

3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT.

Artigo 56.º

Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT

1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT:

a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advinha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e autorizado.

2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT;

b) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

Artigo 57.º

Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT para o qual tenham sido eleitos, os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 55.º destes estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 72.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT.

Artigo 58.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

CAPÍTULO V

Das federações e uniões

Artigo 59.º

Federações

1 — A federação é uma associação sindical constituída por sindicatos representativos de um ou mais sectores de actividade ou profissão.

2 — Poderão filiar-se na UGT federações maioritariamente constituídas por sindicatos directamente filiados na UGT ou que representem sectores não representados pelos sindicatos filiados.

Artigo 60.º

Uniões

1 — A UGT poderá criar uniões de sindicatos no continente e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, constituídas por todas as associações sindicais filiadas na UGT, que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical na área da união.

2 — Nas uniões da UGT poderão ainda filiar-se:

a) Associações sindicais independentes;

b) Trabalhadores em nome individual quando a sua área regional ou profissional não estiverem abrangidas por nenhuma associação sindical filiada na UGT.

3 — As uniões designar-se-ão por UGT seguida da indicação do respectivo âmbito geográfico.

4 — O conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, definirá o âmbito geográfico das uniões e aprovará o respectivo estatuto tipo.

5 — As associações sindicais filiadas na UGT são membros obrigatórios e de pleno direito das uniões, desde que tenham associados na respectiva área.

6 — A representação de cada associação sindical no congresso fundador da união será definida por regulamento eleitoral a aprovar pelo conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional da UGT.

7 — A UGT remeterá anualmente a cada uma das uniões uma verba até ao máximo de 10% da quotização recebida de cada associação sindical filiada referente aos trabalha-

dores sindicalizados na respectiva área, não sendo devida por estas associações mais quotização para a união.

CAPÍTULO VI

Das comissões e Movimento dos Reformados

Artigo 61.º

Comissão de Mulheres

1 — A Comissão de Mulheres é integrada pelas(os) representantes das organizações de mulheres existentes nas associações sindicais filiadas.

2 — A Comissão de Mulheres tem como principal objectivo promover a igualdade de oportunidades e a eliminação de todo o tipo de discriminação em função do sexo, funcionando junto do secretariado executivo e apoiando os órgãos da UGT na definição das políticas necessárias à prossecução dos fins enunciados.

3 — A Comissão de Mulheres tem um secretariado constituído:

a) Por cinco representantes das associações sindicais filiadas, eleitas em plenário da Comissão de Mulheres;

b) Por dois membros, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de presidente da Comissão.

4 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da Comissão será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da Comissão de Mulheres.

5 — O secretariado da Comissão de Mulheres apresentará ao secretariado executivo um orçamento e um plano de actividades, para efeitos da alínea *f)* do artigo 37.º

6 — A Comissão de Mulheres representa a UGT nas organizações de mulheres e organismos para a igualdade, nacionais e internacionais, competindo ao secretariado executivo a respectiva nomeação.

Artigo 62.º

Comissão de Juventude

1 — A Comissão de Juventude é integrada pelos representantes dos departamentos de juventude existentes nas associações sindicais filiadas e funciona junto ao secretariado executivo, apoiando-o na definição da política de juventude da UGT.

2 — A Comissão de Juventude tem um secretariado constituído:

a) Por cinco representantes das associações sindicais filiadas, eleitas em plenário da Comissão de Juventude;

b) Por dois membros, paritariamente em termos de sexo, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de presidente da Comissão.

3 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da Comissão será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da Comissão de Juventude.

4 — O secretariado da Comissão de Juventude apresentará ao secretariado executivo um orçamento e um plano de actividades, para efeitos da alínea *f)* do artigo 37.º

5 — A Comissão de Juventude representa a UGT nos organismos externos, nacionais e internacionais, directamente relacionados com a juventude, competindo ao secretariado executivo a respectiva nomeação.

Artigo 63.º

Ala de Quadros

1 — Constituir-se-á, junto ao secretariado nacional, a ala de quadros.

2 — O plenário da Ala de Quadros é constituído por quadros designados pelas associações sindicais filiadas, de acordo com os seguintes parâmetros:

a) Dois elementos por cada associação sindical específica de quadros;

b) Dois elementos por cada associação sindical que tenha um número de associados superior a 30 000, desde que, de entre estes, mais de 10% sejam quadros;

c) Um elemento por cada uma das restantes associações sindicais que, de entre outros trabalhadores, também representem quadros, sendo aquelas associações sindicais definidas pelo conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional.

3 — A Ala de Quadros tem um secretariado constituído:

a) Por três representantes das associações sindicais filiadas eleitas em plenário da Ala de Quadros;

b) Por dois membros, paritariamente em termos de sexo, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de presidente.

4 — O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da Ala de Quadros será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da Ala de Quadros.

5 — A Ala de Quadros procederá ao estudo e análise de matérias de interesse geral e ou específico dos quadros, que apresentará para discussão no conselho geral, no secretariado nacional e no secretariado executivo.

6 — A Ala de Quadros promoverá ainda apoio às associações sindicais filiadas de modo a reforçar a implantação da central junto aos quadros.

7 — O conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, ouvida a Ala de Quadros, poderá redefinir os números fixados no n.º 2 deste artigo.

Artigo 64.º

Movimento dos Reformados

1 — O Movimento Democrático dos Reformados e Pensionistas — MODERP funciona junto ao secretariado nacional, apoiando-o na definição da política de apoio aos pensionistas e reformados e executando as suas orientações na defesa e prestação de serviços aos mesmos.

2 — O MODERP organiza-se de acordo com um regulamento próprio, a aprovar pelo secretariado nacional, sob proposta do Movimento.

3 — Para efeitos do disposto no artigo 60.º, o MODERP é considerado uma associação sindical.

CAPÍTULO VII

Das comissões UGT de empresa e das secções

Artigo 65.º

Comissões UGT de empresa

1 — As comissões UGT de empresa são órgãos locais da UGT, destinando-se a organizar e coordenar a actividade das associações sindicais filiadas na empresa ou organismo equiparado, de modo a garantir uma mais completa assistência sindical aos associados das mesmas.

2 — As comissões UGT de empresa são constituídas pelos delegados sindicais de cada uma das associações sindicais.

3 — O conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovará o regulamento das comissões UGT de empresa.

Artigo 66.º

Secções

1 — A UGT poderá estabelecer formas de representação descentralizada a nível regional, podendo, para o efeito, criar secções ou outras estruturas representativas adaptadas à evolução da sua implantação, sempre que as condições do meio o aconselhem.

2 — A UGT poderá ainda criar secções no estrangeiro quando o justifique a representação dos trabalhadores portugueses que aí prestam serviço.

3 — A criação de secções compete ao conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.

CAPÍTULO VIII

Do regime patrimonial

Artigo 67.º

Princípios gerais

1 — A UGT possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado nacional criar os livros adequados, justificativos das receitas e despesas, e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado nacional os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma partagem às contas por entidade estranha à UGT.

Artigo 68.º

Receitas

1 — Constituem receitas da UGT as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pela UGT para o efeito e de doações ou legados.

2 — Serão, no entanto, recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

Artigo 69.º

Fundo de solidariedade

1 — Será criado um fundo de solidariedade, para apoio às associações sindicais filiadas e ao movimento sindical em geral, nos termos e para os efeitos referidos nos artigos 8.º e 14.º dos estatutos.

2 — Constituirão receitas do fundo de solidariedade as contribuições voluntárias das associações sindicais filiadas e as contribuições e receitas de iniciativas organizadas para esse fim.

Artigo 70.º

Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO IX

Do regime disciplinar

Artigo 71.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT e julgar, em 2.ª instância, as infracções por parte das associações sindicais filiadas aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT.

Artigo 72.º

Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em acta;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 15.º e 56.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT que:

a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT;

b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT;

c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT e, nomeadamente, na sua declaração de princípios.

Artigo 73.º

Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

Artigo 74.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO X

Das disposições finais e transitórias

Artigo 75.º

Delegações regionais

1 — As delegações regionais e distritais mantêm-se em funcionamento até à realização do congresso fundador das respectivas uniões.

2 — Os coordenadores das secções regionais são membros por inerência do secretariado nacional até extinção da respectiva delegação.

Artigo 76.º

Alteração dos estatutos e da declaração de princípios

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos, e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à declaração de princípios, natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos, modo de eleição dos órgãos e extinção e dissolução da UGT são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços

dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

Artigo 77.º

Dissolução da UGT

1 — A integração ou fusão da UGT com outra organização sindical, bem como a sua dissolução, só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e qual o destino dos bens da UGT, não podendo estes, em caso algum, ser distribuídos pelos filiados.

Artigo 78.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

Artigo 79.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

ANEXO

Regulamento de tendências

Aprovado no I Congresso Ordinário da UGT
em 27 e 28 de Janeiro de 1979

Artigo 1.º

Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos da declaração de princípios e dos estatutos da UGT.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos no regulamento eleitoral e no regimento do congresso.

Artigo 5.º

Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número das organizações e trabalhadores e aos delegados eleitos com o seu apoio.

Artigo 6.º

Reconhecimento

1 — Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT.

2 — Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 7.º

Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 8.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 9.º

Deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registados em 4 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27/2009, a fl. 122 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

UGT — União Geral de Trabalhadores — Eleição em 20 e 21 de Março de 2009 para mandato de quatro anos.

Identificação dos membros dos órgãos centrais da UGT eleitos no XI congresso em 21 de Março de 2009 para o mandato de 2009-2013.

Presidente — João de Deus Gomes Pires, bilhete de identidade n.º 1256970, de 1 de Agosto de 2005, do arquivo de Lisboa, engenheiro, entidade empregadora: FESMAR.

Secretário-geral — João António Gomes Proença, bilhete de identidade n.º 7553838, de 5 de Março de 2007, do arquivo de Lisboa, engenheiro, entidade empregadora: INETI, Ministério da Economia.

Secretariado nacional:

Alfredo Manuel Vieira Correia, bilhete de identidade n.º 3148402, de 2 de Março de 1999, do arquivo de Lisboa, economista/bancário, entidade empregadora: Caixa Geral de Depósitos.

Amadeu de Jesus Pinto, bilhete de identidade n.º 1854714, de 19 de Abril de 2000, do arquivo de Lisboa, empregado de escritório, entidade empregadora: SBSI.

Ana Catarina Soares de Albergaria Moreira e Lopes, bilhete de identidade n.º 9575784, de 28 de Junho de 2008, do arquivo de Lisboa, bancária, entidade empregadora: Caixa de Crédito Agrícola Mútuo.

Ana Paula Mata Bernardo, bilhete de identidade n.º 8069768, de 4 de Janeiro de 2008, do arquivo de Lis-

boa, economista, entidade empregadora: UGT — União Geral de Trabalhadores.

Aníbal José da Costa Ribeiro, bilhete de identidade n.º 4188520, de 11 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Guarda, técnico bancário, entidade empregadora: Banco P. Investimento.

António Alexandre Picareta Delgado, bilhete de identidade n.º 316684, de 14 de Abril de 2004, do arquivo de Lisboa, maquinista prático marinha mercante, entidade empregadora: SITEMAQ.

Carlos Alberto Alvarez Faria Chagas, bilhete de identidade n.º 194710, de 9 de Fevereiro de 2001, do arquivo de Lisboa, professor universitário, entidade empregadora: Universidade Moderna.

Carlos Alberto Marques, bilhete de identidade n.º 2004768, de 10 de Dezembro de 2003, do arquivo de Lisboa, profissional de seguros, entidade empregadora: INETESE.

Carlos Manuel Simões da Silva, bilhete de identidade n.º 6006081, de 11 de Março de 2003, do arquivo de Lisboa, bancário, entidade empregadora: BES.

Clara Maria da Assunção Quental Silva, bilhete de identidade n.º 5072935, de 9 de Setembro de 1997, do arquivo de Bragança, bancária, entidade empregadora: Caixa de Crédito Agrícola Mútuo.

Cristina Maria Vigon de Magalhães Cardoso, bilhete de identidade n.º 4694266, de 17 de Setembro de 2008, do arquivo de Lisboa, assistente de bordo, entidade empregadora: TAP — AIR Portugal.

Delmiro Manuel de Sousa Carreira, bilhete de identidade n.º 14364, do arquivo de Lisboa, bancário, entidade empregadora: BCP.

Dina Teresa da Conceição Botelho Ferreira Carvalho, bilhete de identidade n.º 6064635, de 17 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Lisboa, técnica de radiologia, entidade empregadora: Hospital de Dona Estefânia.

Domingos Barão Paulino, bilhete de identidade n.º 1227452, de 14 de Março de 2006, do arquivo de Lisboa, controlador de tráfego da Carris, entidade empregadora: Carris.

Evaristo Almeida Guerra de Oliveira, bilhete de identidade n.º 315258, de 1 de Setembro de 2005, do arquivo de Lisboa, director-geral, entidade empregadora: Escola Prof. Agostinho Roseta.

Firmino Martins Marques, bilhete de identidade n.º 1483576, de 22 de Setembro de 2004, do arquivo de Lisboa, bancário, entidade empregadora: reformado — BPI.

Francelina Goretti Magalhães Simões dos Santos, bilhete de identidade n.º 3019585, de 9 de Julho de 2004, do arquivo de Lisboa, bancária, entidade empregadora: BCP Millennium.

Francelina Matilde Abreu Mira, bilhete de identidade n.º 2330035, de 2 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Lisboa, engenheira técnica agrícola, entidade empregadora: SETAA.

Francisco Afonso Negrões, bilhete de identidade n.º 720027, de 24 de Setembro de 2002, do arquivo do Porto, dirigente sindical, entidade empregadora: desempregado.

Francisco António Fortunato, bilhete de identidade n.º 2166472, de 15 de Fevereiro de 2007, do arquivo de Lisboa, quadro superior — logística, entidade empregadora: EMEF.

Henrique Pereira Pinheiro Castro, bilhete de identidade n.º 2723151, de 8 de Fevereiro de 2006, do arquivo de

Lisboa, técnico de relações de trabalho, entidade empregadora: SITESC.

Inês de Drummond Ludovice Mendes Gomes, bilhete de identidade n.º 10260376, de 2 de Outubro de 2001, do arquivo de Lisboa, assistente de bordo, entidade empregadora: TAP — Air Portugal.

Jacinto Delfim Bastos Ferreira Martins, bilhete de identidade n.º 3030378, de 11 de Novembro de 1999, do arquivo de Aveiro, jornalista, entidade empregadora: aposentado da função pública.

Jacinto Faias dos Reis Pereira, bilhete de identidade n.º 2028007, de 19 de Maio de 2005, do arquivo de Lisboa, profissional de seguros, entidade empregadora: Império Bonança.

Joaquim João Martins Dias da Silva, bilhete de identidade n.º 2869597, de 3 de Julho de 2006, do arquivo de Lisboa, professor, entidade empregadora: Ministério da Educação.

Joaquim José Vieira Pinto Coelho, bilhete de identidade n.º 2018264, de 12 de Março de 2004, do arquivo de Lisboa, funcionário público, entidade empregadora: Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Joaquim Martins, bilhete de identidade n.º 511427, de 12 de Janeiro de 2005, do arquivo de Lisboa, geómetra, entidade empregadora: SETACCOP.

Jorge Manuel do Vale Alves Pereira, bilhete de identidade n.º 1302136, de 29 de Setembro de 2005, do arquivo de Lisboa, economista/funcionário público, entidade empregadora: Ministério da Economia e Inovação.

Jorge Manuel Soares Nobre dos Santos, bilhete de identidade n.º 7895524, de 4 de Maio de 2001, do arquivo de Lisboa, funcionário público, entidade empregadora: Instituto Português da Juventude.

José Ângelo Alves Pereira, bilhete de identidade n.º 4890020, de 6 de Outubro de 2005, do arquivo de Lisboa, encarregado de condução de centrais termoeléctricas, entidade empregadora: EDP.

José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre, bilhete de identidade n.º 7670891, do arquivo de cartão único, técnico especialista, entidade empregadora: Ana, S. A.

José Correia Azevedo, bilhete de identidade n.º 1675584, de 29 de Abril de 1999, do arquivo de Lisboa, enfermeiro, entidade empregadora: profissão liberal.

José Joaquim Abraão, bilhete de identidade n.º 3574831, de 26 de Junho de 2006, do arquivo de Vila Real, assistente técnico de fiscalização, entidade empregadora: Câmara Municipal de Vila Real.

José Manuel Conceição Meirinho de Jesus, bilhete de identidade n.º 1362134, de 3 de Abril de 2008, do arquivo de Lisboa, empregado de escritório, entidade empregadora: SITESE.

Josefa Rosa Ganço Lopes, bilhete de identidade n.º 50686371, de 11 de Março de 2005, do arquivo de Évora, professora, entidade empregadora: Ministério da Educação.

Lina Maria Cardoso Lopes, bilhete de identidade n.º 5548169, de 9 de Fevereiro de 2006, do arquivo de Lisboa, professora, entidade empregadora: Ministério da Educação.

Luciana Maria Maia Nelas, bilhete de identidade n.º 8040785, de 11 de Setembro de 2002, do arquivo de Lisboa, chefe de serviços de Administração Escolar, entidade empregadora: Escola Básica 1.2.3 do Bom Sucesso.

Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso, bilhete de identidade n.º 2720712, de 25 de Fevereiro de 2004, do arquivo do Porto, professora, entidade empregadora: Ministério da Educação.

Luís António Pires Batista, bilhete de identidade n.º 5041874, de 16 de Outubro de 2001, do arquivo de Lisboa, quadro superior, entidade empregadora: Portugal Telecom.

Luís Manuel Belmonte Azinheira, bilhete de identidade n.º 4888671, de 2 de Setembro de 1998, do arquivo de Lisboa, técnico administrativo, entidade empregadora: Carris.

Manuel José Sousa Santos Frade, bilhete de identidade n.º 2446415, de 6 de Julho de 2006, do arquivo de Lisboa, professor, entidade empregadora: Ministério da Educação.

Manuel Matias Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 1287844, de 17 de Maio de 1999, do arquivo de Lisboa, electrotécnico telecomunicações principal, entidade empregadora: PT Comunicações, S. A.

Maria Alice Martins, bilhete de identidade n.º 2527375, de 6 de Maio de 1999, do arquivo de Lisboa, bancária, entidade empregadora: Banco de Portugal.

Maria Amélia Nunes Alves, bilhete de identidade n.º 4260910, de 3 de Abril de 2001, do arquivo de Lisboa, TPG — técnica postal e de gestão, entidade empregadora: CTT — Correios de Portugal, S. A.

Maria Helena Correia da Silva Rodrigues, bilhete de identidade n.º 4653474, de 5 de Setembro de 2005, do arquivo de Lisboa, funcionária pública, entidade empregadora: Ministério da Justiça.

Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano, bilhete de identidade n.º 1284081, de 27 de Maio de 2004, do arquivo de Lisboa, técnica administrativa, entidade empregadora: desempregada.

Maria do Rosário Marques Martinho Oliveira, bilhete de identidade n.º 5069192, de 13 de Março de 2001, do arquivo de Aveiro, professora, entidade empregadora: Ministério da Educação.

Mário Joaquim da Silva Mourão, bilhete de identidade n.º 8155763, de 17 de Maio de 2002, do arquivo de Lisboa, bancário, entidade empregadora: Banco Espírito Santo.

Martinho António Cordeiro Neves de Andrade, bilhete de identidade n.º 2438315, de 27 de Junho de 1995, do arquivo de Lisboa, administrativo, entidade empregadora: CP — Caminhos de Ferro Portugueses.

Oswaldo Fernandes de Pinho, bilhete de identidade n.º 835498, de 22 de Janeiro de 2001, do arquivo de Lisboa, chefe de departamento, entidade empregadora: PETROGAL.

Patrícia Alexandra da Silva Bentocaixinha Henriques, bilhete de identidade n.º 10751071, de 18 de Outubro de 2005, do arquivo de Lisboa, profissional de seguros, entidade empregadora: Império Bonança — Companhia de Seguros, AS.

Paulo de Amaral Alexandre, bilhete de identidade n.º 4233803, de 13 de Abril de 2004, do arquivo de Lisboa, bancário, entidade empregadora: Banco Espírito Santo.

Paulo Duarte da Silva Coutinho, bilhete de identidade n.º 4730391, de 8 de Setembro de 1999, do arquivo do Porto, bancário, entidade empregadora: Santander Totta.

Ricardina Brum Condeça Machado Guerreiro, bilhete de identidade n.º 1290905, de 13 de Agosto de 2001, do arquivo de Lisboa, assessora principal, entidade empregadora: Ministério da Educação.

Rui Manuel Ribeiro Santos Alves, bilhete de identidade n.º 1290905, de 23 de Maio de 1995, do arquivo de Lisboa, bancário, entidade empregadora: BCP.

Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte, bilhete de identidade n.º 3462524, de 16 de Maio de 2001, do arquivo de Lisboa, técnico de tráfego e condução, entidade empregadora: Carris de Lisboa, AS.

Teresa de Fátima da Silva Lopes Martinho Lourenço, bilhete de identidade n.º 5528116, de 3 de Junho de 2002, do arquivo de Lisboa, bancária, entidade empregadora: Montepio Geral.

Tiago Santos Gouveia Cardoso, bilhete de identidade n.º 7694526, de 24 de Setembro de 1999, do arquivo de Lisboa, comissário da marinha mercante, entidade empregadora: SMMCMM.

Victor Hugo de Jesus Sequeira, bilhete de identidade n.º 11393, de 21 de Março de 2001, do arquivo de Lisboa, empregado de escritório, entidade empregadora: NOVOPCA — Construtores Associados, L.ª

Victor Manuel Marques Duarte, bilhete de identidade n.º 6993882, de 24 de Março de 2004, do arquivo de Lisboa, técnico industrial, entidade empregadora: EDP — Energias de Portugal.

Viriato Augusto Baptista, bilhete de identidade n.º 754889, de 12 de Outubro de 2005, do arquivo de Lisboa, bancário, entidade empregadora: Millenium BCP.

Secretariado nacional (suplentes):

Augusto Ferreira Guedes, bilhete de identidade n.º 7526592, de 23 de Setembro de 2007, do arquivo de Lisboa, engenheiro técnico civil, entidade empregadora: Cooptécnica Gustavo Eiffel.

Luís Filipe Graça Gonçalves, bilhete de identidade n.º 128784, de 24 de Maio de 2000, do arquivo de Lisboa, engenheiro, entidade empregadora: SEMM/IPTM.

Óscar Bruno Coelho Antunes, bilhete de identidade n.º 6535291, de 25 de Fevereiro de 2005, do arquivo de Lisboa, técnico de manutenção de aeronaves, entidade empregadora: TAP.

Fernando Manuel Cabrita Silvestre, bilhete de identidade n.º 5518965, de 12 de Julho de 2000, do arquivo de Lisboa, ferroviário, entidade empregadora: CP — EP.

José Alberto Jesus Viana, bilhete de identidade n.º 1986864, de 27 de Abril de 2000, do arquivo do Porto, empregado de escritório, entidade empregadora: PETROGAL.

Alberto Gameiro Jorge, bilhete de identidade n.º 2450478, de 17 de Janeiro de 1997, do arquivo de Lisboa, especialista ferroviário de transportes, entidade empregadora: Caminhos de Ferro Portugueses.

João Carlos Bastos Pinto Figueiredo, bilhete de identidade n.º 8026211, de 11 de Junho de 1996, do arquivo de Lisboa, operador de áudio, entidade empregadora: *free lancer*.

Adérito Rocha Almeida, bilhete de identidade n.º 8862406, do arquivo de Lisboa, coordenador de portagem, entidade empregadora: AEA.

Afonso Carlos Moniz Arruda Quental, bilhete de identidade n.º 4858426, de 1 de Outubro de 2007, do arquivo de Ponta Delgada, bancário, entidade empregadora: Montepio Geral.

Álvaro da Silva Amorim de Sousa Carneiro, bilhete de identidade n.º 4575098, de 27 de Abril de 2004, do arquivo

de Lisboa, técnico superior, entidade empregadora: Câmara Municipal de Cascais.

António Carlos Silva dos Santos, cartão de cidadão n.º 06574680, de 12 de Setembro de 2013, técnico de radiologia, entidade empregadora: Centro Hospitalar de Lisboa Central.

António Carvalho Carreira, bilhete de identidade n.º 1052151, de 9 de Fevereiro de 2001, do arquivo de Santarém, empregado bancário, entidade empregadora: Grupo Totta.

António Fernando Vieira Pinheiro, bilhete de identidade n.º 3041831, de 27 de Fevereiro de 2002, do arquivo de Aveiro, funcionário público, entidade empregadora: Segurança Social de Aveiro.

António Francisco Mendonça dos Reis Salgado, bilhete de identidade n.º 9110393, de 17 de Março de 2004, do arquivo de Lisboa, oficial de operações aeroportuárias, entidade empregadora: Ana, S. A. — Aeroportos de Portugal.

António Joaquim Barreiros Pernica, bilhete de identidade n.º 9275457, de 11 de Novembro de 2003, do arquivo de Lisboa, agente técnico agrícola, entidade empregadora: Câmara Municipal de Lisboa.

António José Ribeiro Braz, bilhete de identidade n.º 6026255, cartão de cidadão, bancário, entidade empregadora: BST.

António Maria Costa Pinto, bilhete de identidade n.º 5331040, de 31 de Maio de 1999, do arquivo de Lisboa, bancário, entidade empregadora: Milenium BCP.

António Pedro Neves Fialho Tojo, bilhete de identidade n.º 5519879, de 3 de Março de 2004, do arquivo de Lisboa, professor, entidade empregadora: Escola Secundária da Amora.

António Pedro Roque da Visitação Oliveira, bilhete de identidade n.º 6183356, de 13 de Janeiro de 2006, do arquivo de Lisboa, professor, entidade empregadora: Ministério da Educação.

Cristina Maria Dias Ferreira, bilhete de identidade n.º 5071278, de 6 de Junho de 2003, do arquivo de Lisboa, auxiliar de acção educativa, entidade empregadora: Ministério da Educação.

Délio Tiago de Matos Canau, bilhete de identidade n.º 2218862, de 19 de Novembro de 2001, do arquivo de Lisboa, técnico de gás, entidade empregadora: LISBOAGÁS.

Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, bilhete de identidade n.º 1858199, de 27 de Maio de 2004, do arquivo de Lisboa, empregado bancário, entidade empregadora: BCP.

Fernando Gonçalves Fraga, bilhete de identidade n.º 6750288, de 2 de Novembro de 2005, do arquivo do Porto, funcionário público, entidade empregadora: UTAD.

Francisco Manuel Vaz Peres, bilhete de identidade n.º 10601225, cartão de cidadão, operador de linha, entidade empregadora: Metropolitano de Lisboa.

Helena Maria Campos Ervedosa Lacerda Pavão, cartão de cidadão n.º 08492880, técnica superior, entidade empregadora: Instituto de Segurança Social, I. P.

Henrique Miguel Louro Martins, bilhete de identidade n.º 10534902, de 11 de Julho de 2005, do arquivo de Lisboa, tripulante de cabine, entidade empregadora: Tap Portugal.

Isabel Cristina Gonçalves Sá Guerra Almeida, bilhete de identidade n.º 8072374, de 16 de Maio de 1995, do arquivo de Lisboa, engenheira, entidade empregadora: NUALTEC.

Jaime Santos Silva, bilhete de identidade n.º 9071621, de 3 de Fevereiro de 2005, do arquivo de Lisboa, duty manager HCE, entidade empregadora: TAP.

Joaquim Telmo Silva Barbosa, cartão de cidadão n.º 11281747, operador de assistência em escala, entidade empregadora: PORTWAY.

Jorge Carlos Conceição Cordeiro, bilhete de identidade n.º 5339592, de 19 de Março de 1999, do arquivo de Lisboa, profissional de seguros, entidade empregadora: AXA — Seguros.

José António de Jesus Arsénio, bilhete de identidade n.º 6000141, de 14 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Lisboa, técnico, entidade empregadora: CTT — correios de Portugal.

José David Martins Alves, cartão de cidadão n.º 3592679, bancário, entidade empregadora: BPI.

José Joaquim Oliveira, bilhete de identidade n.º 1938203, de 24 de Maio de 2004, do arquivo do Porto, bancário, entidade empregadora: Banco Espírito Santo.

José Luís Alves Soares Resende, bilhete de identidade n.º 8172241, de 25 de Julho de 2000, do arquivo de Lisboa, bancário, entidade empregadora: Montepio Geral.

Luísa Maria Borracho Damasceno Reigada, bilhete de identidade n.º 7366985-7, de 6 de Dezembro de 2004, do arquivo de Bragança, técnica postal, entidade empregadora: CTT — Correios de Portugal.

Manuel Joaquim Frasquilho Camacho, bilhete de identidade n.º 375517, de 2 de Outubro de 2000, do arquivo de Lisboa, bancário, entidade empregadora: BPI.

Manuel Joaquim Tavares Marques, bilhete de identidade n.º 713996, de 29 de Setembro de 2000, do arquivo de Lisboa, técnico superior, entidade empregadora: SINDEPESCAS.

Manuel Pereira Gomes, bilhete de identidade n.º 1660000, de 4 de Fevereiro de 2000, do arquivo do Porto, bancário, entidade empregadora: Banco Espírito Santo.

Maria Cecília Siquenique Morita Baceira, bilhete de identidade n.º 4532229, de 5 de Abril de 2005, do arquivo de Lisboa, advogada, entidade empregadora: EDP — Distribuição de Energia, S. A.

Maria da Conceição Paninho Pinto, bilhete de identidade n.º 5554635, de 13 de Dezembro de 2006, do arquivo de Lisboa, professora investigadora, entidade empregadora: Ministério da Educação.

Maria de Fátima da Silva Loureiro, bilhete de identidade n.º 11281747, de 21 de Outubro de 2007, do arquivo do Porto, professora, entidade empregadora: Ministério da Educação.

Maria Helena Lopes Francela Capelo, bilhete de identidade n.º 9274543, de 17 de Maio de 2007, do arquivo de Lisboa, técnica superior, entidade empregadora: Câmara Municipal de Lisboa.

Maria Helena Marcelino Marques da Silva, bilhete de identidade n.º 4316787, de 25 de Agosto de 2007, do arquivo de Leiria, bancária, entidade empregadora: Banco Espírito Santo.

Maria Isabel de Almeida Velada, bilhete de identidade n.º 5124944, de 1 de Julho de 2002, do arquivo de Aveiro, bancária, entidade empregadora: Caixa Geral de Depósitos.

Maria José Rodrigues Guilherme Rangel, bilhete de identidade n.º 1305162, de 25 de Março de 2002, do arquivo de Lisboa, professora, entidade empregadora: Ministério da Educação.

Maria L. Rita Tavares Abrantes, bilhete de identidade n.º 6910480, de 17 de Julho de 1998, do arquivo de Lisboa, enfermeira, entidade empregadora: Hospital de São João, E. P. E.

Maria Manuela de Sousa Felício Carvalhosa de Sousa, bilhete de identidade n.º 3555138, de 28 de Novembro de 2000, do arquivo de Lisboa, educadora de infância, entidade empregadora: Ministério da Educação.

Maria Natália Branco Dias, bilhete de identidade n.º 7710591, de 19 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Lisboa, técnica oficial de contas.

Maria Teresa Cabrita Ferreira da Costa Gomes Rosa, bilhete de identidade n.º 1938353, de 25 de Maio de 2001, do arquivo de Lisboa, engenheira agrónoma, entidade empregadora: Ministério da Agricultura.

Maria Teresa de Seabra Rangel e Andrade, bilhete de identidade n.º 367183, de 22 de Junho de 2001, do arquivo de Lisboa, bancária, entidade empregadora: Millenium BCP.

Maria Teresa Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 969006, de 26 de Maio de 2008, do arquivo de Lisboa, bancária, entidade empregadora: Banco de Portugal.

Mário Henriques dos Santos, bilhete de identidade n.º 2361544, de 23 de Maio de 1995, do arquivo de Lisboa, funcionário público, entidade empregadora: Ministério das Finanças — ADSE.

Mário José Rúbio Oliveira e Silva, bilhete de identidade n.º 4885649, de 24 de Maio de 2000, do arquivo de Lisboa, profissional de seguros, entidade empregadora: Companhia de Seguros Allianz Portugal, S. A.

Paulo Jorge Moreira da Silva, bilhete de identidade n.º 10638169, de 31 de Janeiro de 2008, do arquivo do Porto, professor, entidade empregadora: Ministério da Educação.

Pedro Miguel Gomes Fernandes, bilhete de identidade n.º 11526489, de 16 de Novembro de 2007, do arquivo do Porto, técnico de manutenção, entidade empregadora: DILHL.

Rita de Fátima Pinto Tanto Guerreiro, bilhete de identidade n.º 7269608, de 8 de Outubro de 2007, do arquivo de Lisboa, relações públicas, entidade empregadora: Hospital Particular de Lisboa.

Rosa Maria Gomes da Silva Santos, bancária, entidade empregadora: BCP.

Vanda Maria Pinto Pedrosa Madeira, bilhete de identidade n.º 4652954, de 28 de Maio de 2007, do arquivo de Lisboa, técnica principal, entidade empregadora: Ministério da Educação.

Vanda Teresa Rogado Medeiros Pereira da Cruz, bilhete de identidade n.º 11304053, de 4 de Dezembro de 2006, do arquivo de Lisboa, engenheira técnica civil, entidade empregadora: Câmara Municipal de Loures.

Vítor Manuel Monteiro Travassos, bilhete de identidade n.º 4070177, de 31 de Outubro de 1996, do arquivo de Coimbra, professor do 1.º ciclo, entidade empregadora: Ministério da Educação.

Vítor Manuel Sousa Melo Boal, bilhete de identidade n.º 4708074, de 14 de Junho de 2000, do arquivo de Lisboa, empregado de escritório, entidade empregadora: Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral de 25 de Maio de 2009, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007.

Estatutos

CAPÍTULO I

Da denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

Denominação

A AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico é uma associação empresarial de direito privado, sem fins

lucrativos, e constituída por tempo indeterminado, que se regula pela lei, designadamente pela legislação aplicável às associações patronais, pelos presentes estatutos e regulamentos em vigor.

Artigo 2.º

Sede

1 — A AGEFE tem a sua sede em Lisboa.

2 — A AGEFE pode criar delegações em qualquer ponto do território nacional, cujo âmbito, estrutura e competência serão fixados através de regulamento interno ou de regulamento específico.

Artigo 3.º

Âmbito

1 — A AGEFE tem âmbito nacional e tem por objecto a representação e defesa dos seus associados e a promoção dos sectores que representa.

2 — A Associação é constituída pelas pessoas singulares e colectivas agrupadas nos termos dos presentes estatutos, que tenham estabelecimento estável em território português e se dediquem à importação ou comércio de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria, assim como actividades conexas, incluindo serviços.

3 — O conceito de pessoa colectiva referido no número anterior abrange as filiais, delegações e agências legalmente constituídas em território português, de empresas com sede no estrangeiro que se dediquem àquele comércio e serviços.

4 — A AGEFE poderá, ainda, admitir a filiação de outras associações em condições a determinar pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

5 — Independentemente da existência ou não de normas de natureza regulamentar que venham a ser adoptadas pela assembleia geral relacionadas com a filiação e admissão de associados, pode qualquer uma das divisões efectivas da AGEFE fixar regulamentos específicos ou normas privativas de admissão no seio da divisão, desde que não contrariem estes estatutos ou as normas gerais fixadas pela assembleia geral.

Artigo 4.º

Atribuições

1 — Compete em especial à Associação:

a) Assegurar a representação das actividades incluídas no seu âmbito:

i) Junto das entidades públicas nacionais e estrangeiras;

ii) Junto de quaisquer outras organizações nacionais e estrangeiras;

iii) Junto da opinião pública e órgãos de comunicação social;

iv) Junto das organizações sindicais, nomeadamente negociando a contratação colectiva para o sector;

b) Estudar, divulgar e defender todos os assuntos que interessem às actividades incluídas no seu âmbito, designadamente os que se prendem com os aspectos jurídico, fiscal, económico e social;

c) Concorrer para o regular funcionamento dos mercados dos sectores que representa;

d) Combater todas as práticas de concorrência desleal e os factores de distorção ou instabilidade do mercado;

e) Cooperar com os poderes públicos no prosseguimento da adequada regulamentação dos sectores que representa;

f) Promover as iniciativas adequadas para um justo equilíbrio entre as actividades económicas prosseguidas pelos seus associados e a preservação de um ambiente equilibrado;

g) Organizar e manter serviços destinados a apoiar as actividades e interesses dos seus associados;

h) Promover as actividades incluídas no seu âmbito, designadamente feiras, congressos e seminários;

i) Constituir e administrar fundos nos termos que forem regulamentados;

j) Estudar e defender os interesses das empresas dos sectores representados por forma a garantir-lhes o adequado apoio;

k) Promover e divulgar a qualidade e a ética na relação entre as empresas e destas com o mercado;

l) Efectuar e promover cursos de formação.

2 — A Associação poderá participar no capital de sociedades ou filiar-se em estruturas associativas que desenvolvam actividades instrumentais em relação à prossecução do objecto da AGEFE, mediante aprovação em assembleia geral.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Categorias de associados

São estabelecidas três categorias de associados:

Efectivos: podem ser associados efectivos as pessoas singulares ou colectivas, que exerçam ou representem no território nacional qualquer uma das actividades referidas no artigo 3.º, n.º 2.

Aderentes: podem ser associados aderentes as pessoas singulares ou colectivas, que, não estando especificamente incluídas na categoria de associados efectivos, tenham interesses ligados ou conexos às actividades referidas no artigo 3.º, ou que, pelos seus conhecimentos e especialidades possam ser elementos de cooperação e se integrem nos objectivos da Associação.

Honorários: as pessoas singulares ou colectivas que tenham prestado relevantes serviços às actividades incluídas no âmbito da Associação ou à própria Associação.

Artigo 6.º

Aquisição da qualidade de associado

1 — A aquisição da qualidade de associado efectivo verifica-se com a aceitação pela direcção do pedido de inscrição, mediante parecer prévio dos conselhos de divisão que considere relevantes.

2 — A aquisição da qualidade de associado aderente verifica-se com a aceitação pela direcção do respectivo pedido de inscrição.

3 — A associação poderá recusar a admissão do candidato desde que ele não satisfaça as condições impostas por lei, pelos presentes estatutos ou pelos regulamentos da associação.

4 — A recusa da admissão será comunicada pela direcção ao candidato, por carta registada com aviso de recepção, no prazo máximo de 60 dias a partir da data do registo da entrada da candidatura.

5 — Da recusa de admissão cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo candidato no prazo de 15 dias úteis a partir da data da recepção da respectiva comunicação.

6 — A qualidade de associado honorário é atribuída pela assembleia geral, mediante proposta da direcção.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados:

- a) Beneficiar dos serviços e das iniciativas da Associação;
- b) Frequentar a sede da Associação e suas dependências;
- c) Utilizar os serviços da Associação, nas condições que forem estabelecidas;
- d) Receber um cartão de associado, até seis meses após a inscrição na Associação.

2 — São direitos exclusivos dos sócios efectivos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e serem eleitos para qualquer cargo da Associação não podendo, contudo, ser eleitos para mais do que um órgão social;
- c) Exercer o direito de voto, sendo que a cada associado cabe um voto;
- d) Subscriver listas de candidaturas aos órgãos da Associação;
- e) Usufruir dos serviços de consultadoria da AGEFE, designadamente jurídica, fiscal e económica;
- f) Usufruir dos fundos constituídos pela Associação de acordo com a respectiva finalidade, nos termos que vierem a ser regulamentados;
- g) Fazer-se representar pela Associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade ou âmbito mais lato em que aquela delegue, perante os organismos patronais e sindicais, nacionais ou estrangeiros, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho;
- h) Apresentar propostas a quaisquer órgãos da AGEFE.

Artigo 8.º

Deveres dos associados

1 — São deveres de todos os associados efectivos:

- a) Contribuir financeiramente para a Associação nos termos previstos nestes estatutos e nos regulamentos em vigor;
- b) Participar nas actividades da Associação;
- c) Cumprir as disposições regulamentares e estatutárias e os compromissos assumidos em sua representação pela Associação;
- d) Não proferir declarações públicas que prejudiquem a imagem, o bom nome e os interesses da Associação e dos órgãos sociais;
- e) Fornecer todos os elementos necessários à elaboração de estatísticas e relatórios com interesse para a Associação ou para a actividade em geral, bem como prestar todas as informações e facultar todos os elementos necessários à realização dos fins sociais;
- f) Sob compromisso de rigorosa confidencialidade, fornecer informação relativa ao volume de negócios;
- g) Comunicar, por escrito, no prazo de 30 dias, as alterações dos pactos sociais, dos corpos gerentes ou quaisquer outras, que tenham implicações na sua representação na Associação;

h) Devolver os elementos identificadores da sua condição de associado, em caso de perda da qualidade.

2 — São, ainda, deveres dos associados efectivos:

- a) Desempenhar os cargos para que foram eleitos;
- b) Comparecer às reuniões da assembleia geral;
- c) Participar na divisão ou divisões correspondentes às suas actividades, bem como nas respectivas secções se existirem.

Artigo 9.º

Perda de qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Os associados que se demitirem;
- b) Os associados que sejam demitidos pela direcção por incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados pelas atitudes ou acções manifestadas ou praticadas e que sejam atentatórias do prestígio da Associação;
- c) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não procederem ao seu pagamento dentro do prazo que, por carta registada com aviso de recepção, lhes for comunicado;
- d) Os associados que deixarem de reunir as condições estabelecidas para a admissão.

2 — A declaração da perda da qualidade de associado compete à direcção, nos casos da alínea b), c) e d) do n.º 1, sendo que no caso previsto na alínea b) tal declaração é susceptível de recurso para a assembleia geral.

3 — A perda da qualidade de associado não isenta da obrigação de pagamento das contribuições financeiras para a Associação até ao mês da perda da qualidade.

4 — O disposto no número anterior aplica-se também aos casos de demissão em uma ou mais secções.

5 — A decisão de desvinculação da AGEFE por parte de um sócio é unilateral, transmitida à direcção por carta registada com aviso de recepção e produz plenos efeitos no mês seguinte ao mês em que se cumpram 30 dias de pré-aviso.

6 — A direcção pode determinar a suspensão de qualquer associado em termos a fixar em regulamento interno, designadamente em situações de atraso de pagamento de quotas superiores a três meses.

7 — O associado que perca essa qualidade não tem qualquer direito sobre o património social.

CAPÍTULO III

Da organização e funcionamento

SECÇÃO I

Dos mandatos

Artigo 10.º

Mandatos

1 — O mandato dos órgãos sociais é de dois anos, prazo este de aplicação supletiva a quaisquer mandatos na AGEFE cujo termo não haja sido fixado.

2 — Os mandatos sociais coincidem com os anos civis correspondentes, sem prejuízo da continuação do exercício até à tomada de posse dos novos órgãos sociais eleitos, e do disposto relativamente à destituição dos órgãos sociais.

3 — O exercício de cargos sociais é obrigatório e gratuito.

4 — Nenhum associado poderá fazer parte de mais de um dos órgãos sociais da AGEFE, nem pode uma pessoa singular representar mais que uma associada.

5 — O presidente de órgão colegial dispõe sempre de voto de qualidade em caso de empate em qualquer votação, bem assim como o vice-presidente nas ausências do presidente.

Artigo 11.º

Escusa

1 — Só pode escusar-se do cargo para que tenha sido eleito quem se ache impossibilitado do seu regular desempenho por motivos de saúde ou outros atendíveis.

2 — O pedido de escusa será dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá no prazo de 10 dias, cabendo desta decisão recurso, com efeitos suspensivos, para a assembleia geral.

3 — Perdem o mandato os membros dos cargos sociais que faltem três vezes consecutivas ou cinco interpoladas às reuniões, devidamente convocadas, do órgão social para o qual foram eleitos, salvo deliberação em contrário dos restantes membros do mesmo órgão.

4 — No caso de vacatura do cargo, será a vaga preenchida temporariamente por cooptação realizada pelos membros em exercício do mesmo órgão, até à realização da primeira assembleia geral, que deverá ratificar aquela nomeação.

5 — Os órgãos da AGEFE dissolvem-se sempre que tenham menos de metade dos seus membros em efectividade de funções.

SECÇÃO II

Dos órgãos sociais

Artigo 12.º

Órgãos sociais

1 — São órgãos sociais da AGEFE a assembleia geral, o conselho fiscal e a direcção.

2 — Pode a assembleia geral instituir um conselho geral da AGEFE, com carácter consultivo, sob proposta da Direcção.

SECÇÃO III

Da assembleia geral

Artigo 13.º

Assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

Artigo 14.º

Convocatória e reuniões

1 — A assembleia geral reúne no 1.º trimestre de cada ano e, extraordinariamente, sempre que for convocada por iniciativa da direcção, do conselho fiscal, de pelo menos três divisões ou a requerimento de não menos de 10% do número de associados ou por 200 associados.

2 — A assembleia geral, quer reúna ordinária ou extraordinariamente, funcionará em primeira convocatória quando estejam presentes pelo menos metade dos sócios efectivos no pleno gozo dos seus direitos, e funcionará trinta minutos depois com qualquer número de associados, desde que presentes ou representadas todas as divisões.

3 — Qualquer associado poderá representar outro associado, mas sendo o número de representações limitado a cinco.

4 — As reuniões da assembleia geral terão lugar, em princípio, na sede da Associação, podendo o presidente da mesa determinar que as reuniões se realizem em qualquer outro local do país.

Artigo 15.º

Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Destituir a mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- c) Discutir e votar anualmente o relatório da direcção e as contas;
- d) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos;
- e) Aprovar os regulamentos internos da Associação que não sejam da competência específica de outro órgão;
- f) Apreciar, em sede de recurso, a aplicação de sanções pela direcção;
- g) Aprovar a transferência da sede da Associação, no caso de esta ser transferida para fora do concelho de Lisboa;
- h) Deliberar sobre propostas de alteração dos estatutos;
- i) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos.

Artigo 16.º

Formalidades

1 — A convocação da assembleia será feita por aviso postal ou por telecópia, expedido com a antecedência mínima de 15 dias, e ainda num jornal da localidade da sede da Associação, no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

2 — Em caso de urgência, o período de tempo fixado no número anterior pode ser reduzido a oito dias, se não se tratar de assembleia eleitoral, ou para deliberação de alteração dos estatutos ou, ainda, para deliberação sobre fusão ou dissolução da Associação.

3 — A representação de qualquer associada, no pleno gozo dos seus direitos, poderá ser assegurada por outra qualquer associada através de simples carta dirigida ao presidente da mesa, escrita em papel timbrado ou com a assinatura reconhecida.

Artigo 17.º

Deliberações

1 — As deliberações da assembleia, seja qual for a forma por que reúna, são tomadas por maioria de votos dos sócios presentes.

2 — A cada associado corresponde apenas um voto, independentemente do valor da quota.

Artigo 18.º

Destituição

1 — No caso dos órgãos sociais serem destituídos nos termos da alínea *b*) do artigo 15.º, ou pelo menos a direcção, a assembleia geral designará desde logo uma comissão constituída por sete membros, que inclua pelo menos um associado inscrito em cada uma das divisões, que se ocupará da respectiva gestão administrativa até à realização de novas eleições.

2 — A comissão referida no número anterior promoverá a realização de novas eleições dentro do prazo que a assembleia geral fixar, até ao limite de 60 dias a contar da data da destituição do ou dos órgãos sociais.

Artigo 19.º

Competências do presidente da mesa

1 — Compete especialmente ao presidente da mesa:

- a*) Convocar a assembleia e dirigir os respectivos trabalhos;
- b*) Convocar os presidentes dos conselhos de divisão e dirigir a reunião de constituição da direcção e dar-lhe posse;
- c*) Dar posse aos sócios eleitos para os cargos dos órgãos associativos;
- d*) Rubricar o respectivo livro de actas;
- e*) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir, sem direito a voto, às reuniões do conselho fiscal e da direcção.

3 — O vice-presidente substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos.

4 — Na ausência do presidente e do vice-presidente assumirá as funções da presidência, por ordem de idade, um dos secretários.

5 — Nas reuniões da assembleia geral a respectiva mesa será constituída, pelo menos, por três membros, devendo os associados presentes designar, na falta dos titulares, quem constituirá a mesa.

6 — Incumbe especialmente aos secretários:

- a*) Coadjuvar o presidente na direcção dos trabalhos da assembleia;
- b*) Redigir as actas;
- c*) Proceder ao escrutínio nos actos eleitorais.

Artigo 20.º

Publicidade dos documentos de gestão

O relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal, bem como quaisquer outros documentos com

aqueles relacionados, serão expostos para exame dos associados, na sede social, durante os 15 dias anteriores à reunião da assembleia geral ordinária.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 21.º

Conselho fiscal

A função fiscalizadora será exercida por um conselho fiscal composto por um presidente e três vogais, dos quais um é suplente.

Artigo 22.º

Competência do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

- a*) Discutir, votar e dar parecer sobre os orçamentos ordinários e suplementares;
- b*) Examinar os livros de escrita e fiscalizar os actos de administração financeira;
- c*) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas do exercício;
- d*) Velar, em geral, pela legalidade dos actos dos outros órgãos sociais e sua conformidade com as disposições dos presentes estatutos;
- e*) Dar parecer sobre quaisquer assuntos que a direcção submeta à sua consideração.

Artigo 23.º

Reuniões

O conselho fiscal reúne no 1.º trimestre de cada ano civil para proceder à emissão do respectivo parecer sobre o relatório e contas a apresentar pela direcção e reunirá ainda, sempre que convocado pelo seu presidente, quer por iniciativa própria, quer por solicitação da direcção.

SECÇÃO V

Da direcção

Artigo 24.º

Direcção

1 — A direcção é constituída por um número ímpar de membros entre três e nove elementos, entre os quais obrigatoriamente um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro, assumindo os eventuais restantes membros a qualidade de vogais.

2 — O presidente, o vice-presidente e o tesoureiro são eleitos pela assembleia geral, os quais devem ter origem em divisões diferentes sempre que estas existam e na medida do possível.

3 — A direcção é ainda composta por um representante de cada divisão efectiva sempre que estas existam nos termos do artigo 32.º, n.º 1, o qual é designado por cada conselho de divisão, de entre os membros deste.

4 — Após as eleições, o presidente da mesa chama os representantes dos conselhos de divisão existentes, bem

como o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro eleitos, e confere posse à direcção.

5 — No caso de não existir nenhuma divisão efectiva nos termos do artigo 32.º dos presentes estatutos, a direcção funciona plenamente com o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro eleitos em assembleia geral.

6 — Na situação do número de divisões existente implicar que o número de membros da direcção não fosse ímpar, deve o conselho de divisão que congregar o maior número de empresas indicar dois representantes ao presidente da mesa para efeito de integrar a direcção.

7 — O mandato dos membros da direcção acompanha o mandato dos restantes órgãos sociais e termina com a sua substituição pelos novos membros nos termos destes estatutos, salvo destituição do órgão.

8 — A função de representação externa da AGEFE deverá ser, sempre que possível, assegurada pelo presidente, pelo vice-presidente ou pelo representante da divisão mais relacionada com o acto.

Artigo 25.º

Deliberações

1 — A direcção só poderá deliberar quando estiver presente a maioria dos seus membros.

2 — As suas deliberações são tomadas por maioria de votos.

3 — Com o fundamento de que uma deliberação colide, ou pode colidir, com os interesses específicos da divisão que representa, o presidente da mesma pode requerer a sua suspensão por 30 dias, a fim de permitir que sobre ela se pronuncie o respectivo conselho. Decorrido, porém, este prazo, a deliberação tornar-se-á executória, salvo se outra coisa for decidida pela direcção.

Artigo 26.º

Reuniões

1 — A direcção reunirá, obrigatoriamente, uma vez por mês, e reunirá ainda sempre que o presidente o julgue necessário, devendo ser exarada acta de que constem as resoluções tomadas.

2 — A direcção pode delegar no director executivo poderes de gestão corrente da Associação.

Artigo 27.º

Competências

São competências da direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Administrar os bens e fundos da Associação;
- c) Admitir e demitir os associados em qualquer das suas categorias;
- d) Criar, organizar e dirigir superiormente os serviços da Associação;
- e) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- f) Superintender no expediente administrativo e financeiro e assumir todas as iniciativas respeitantes aos fins da Associação;
- g) Admitir, contratar e dispensar ou suspender os recursos humanos;

h) Subscrever e apresentar, anualmente, à assembleia geral o plano de actividades e o respectivo orçamento;

i) Subscrever e apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório e contas da gerência;

j) Submeter quaisquer propostas à apreciação da assembleia geral;

k) Definir as atribuições do conselho geral, nos termos do artigo 31.º;

l) Na ausência da respectiva estrutura sectorial ao nível de divisão, deve proceder à criação de uma comissão sectorial em cada divisão em substituição do conselho de divisão, assumindo tal comissão e o respectivo presidente todas as competências inerentes;

m) Proceder à criação de comissões especializadas;

n) Praticar, em geral, todos os actos julgados convenientes à realização dos fins da Associação.

Artigo 28.º

Atribuições

Para prossecução das suas competências, deve ainda a direcção:

a) Zelar pela conveniente e actualizada manutenção da documentação e arquivo da AGEFE;

b) Abrir e movimentar contas nas instituições de crédito, fazendo depositar os fundos sociais em nome da AGEFE;

c) Zelar pela situação da tesouraria da AGEFE;

d) Pôr, em tempo, à disposição do conselho fiscal, os livros e demais documentos necessários ao desempenho da sua missão;

e) Periodicamente, exigir contas e proceder a avaliação de desempenho dos recursos humanos e demais colaboradores da AGEFE;

f) Manter à sua guarda os bens pertencentes à AGEFE;

g) Orientar, de uma maneira geral, todo o expediente;

h) Definir as competências do director executivo;

i) Contratar os serviços de quaisquer pessoas ou entidades, cuja colaboração técnica repute necessária;

j) Autorizar a realização de despesas;

k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da AGEFE;

l) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia geral, sempre que o julgue conveniente.

Artigo 29.º

Competências do presidente da direcção

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

a) Executar ou mandar executar as deliberações tomadas pela direcção;

b) Assinar ou despachar, conforme os casos, a correspondência oficial da AGEFE;

c) Representar a direcção em juízo e fora dele.

2 — Ao vice-presidente compete em especial cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções que este nele delegar.

3 — O presidente da direcção é, por inerência de funções, o presidente da AGEFE.

Artigo 30.º

Forma como se obriga a AGEFE

1 — A Associação obriga-se por uma das seguintes formas:

a) Em geral, pela assinatura do presidente ou do vice-presidente da direcção, nas faltas ou impedimentos daquele;

b) Pela assinatura conjunta do presidente e do tesoureiro relativamente a cheques e ordens de pagamento, sem prejuízo do n.º 2, do artigo anterior;

c) Pela assinatura conjunta do vice-presidente e do procurador, ou procuradores, que para o efeito hajam sido instituídos pela direcção.

2 — Nos actos de mero expediente, a AGEFE pode obrigar-se com a simples assinatura de mandatário da direcção para o efeito.

SECÇÃO VI

Do conselho geral

Artigo 31.º

Conselho geral

1 — O conselho geral é um órgão facultativo e de natureza consultiva, cuja existência depende da iniciativa da direcção.

2 — O conselho geral apenas pode congregiar personalidades do universo das empresas associadas da AGEFE, sendo a definição do respectivo mandato, quer quanto à duração, quer quanto ao conteúdo, da competência da direcção através da proposta formulada à assembleia geral, respeitando contudo as normas gerais destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Da organização sectorial

SECÇÃO I

Dos aspectos gerais

Artigo 32.º

Divisões

1 — Os associados da AGEFE podem livremente organizar-se em divisões efectivas, também simplesmente designadas por divisões, consoante os sectores abrangidos pela Associação, sendo que a estas se reportam os estatutos salvo expressa e diversa denominação.

2 — As divisões correspondem à estrutura superior da organização e agregam as empresas de um mesmo sector de actividade.

3 — As divisões são criadas em assembleia geral da AGEFE convocada expressamente para o efeito, por proposta da direcção ou de um grupo de 10 associados efectivos.

4 — A deliberação de criação de uma nova divisão deve ser aprovada por uma maioria de dois terços dos associados

presentes e implica a realização de eleições para o respectivo conselho de divisão no espaço de 30 dias.

5 — A criação de uma nova divisão apenas produz efeitos ao nível da direcção nas eleições seguintes para os órgãos sociais.

6 — À extinção de divisão são aplicáveis as regras relativas à criação de divisão com as devidas adaptações, podendo a mesma ser proposta também pelo respectivo conselho de divisão.

7 — As divisões podem ainda ser divididas em secções, correspondendo à agregação de subsectores ou de categorias de empresas ou produtos.

8 — Podem, ainda, existir agrupamentos específicos de empresas e comissões especializadas, como órgãos funcionais.

9 — Os agrupamentos específicos de empresas visam integrar empresas que, embora enquadradas em divisões, ou mesmo em secções, têm em comum um interesse individualizável e concreto.

10 — As comissões especializadas visam enquadrar um tema específico envolvendo um grupo de empresas relevantes das várias divisões envolvidas para o estudo e acompanhamento do mesmo.

11 — Os associados efectivos podem ser integrados numa divisão, ou em várias, consoante as suas actividades permitam, e dentro desta, ou destas, nas secções que hajam sido criadas.

12 — Compete à direcção da AGEFE decidir, a requerimento dos interessados e nos termos do n.º 1 do artigo 6.º, qual a divisão ou divisões em que os associados serão inscritos, de acordo com os presentes estatutos e com o regulamento interno.

13 — Podem ainda ser instituídas, pela direcção da AGEFE, divisões eventuais, sem representação directa na direcção, com vista a integrarem associados aderentes ou associados efectivos, correspondendo a objectivos de expansão e angariação de novas associadas, de aumentar a representatividade da Associação ou de explorar sinergias entre subsectores ou segmentos de mercado.

14 — Os associados aderentes podem ser, ou não, integrados numa divisão.

Artigo 33.º

Composição das divisões

1 — As actividades das divisões são conduzidas por um conselho de divisão.

2 — As divisões podem compreender diversas secções, correspondentes a subsectores distintos do mesmo ramo de negócio, a instituir por deliberação das assembleias de divisão.

3 — Cada secção terá um conselho de secção a eleger pela assembleia de secção.

4 — Os conselhos de divisão e os conselhos de secção podem ter três, cinco ou sete membros efectivos, e um suplente em qualquer dos casos que será chamado a preencher o lugar deixado vago por qualquer membro, o que fará na qualidade de vogal.

5 — Nas situações em que seja o lugar de presidente do conselho de divisão ou de secção a ficar vago, o lugar é preenchido pelo vice-presidente e o seu lugar é ocupado

por um dos três vogais, sendo a sua designação efectuada pelo órgão após a sua recomposição.

6 — As divisões eventuais terão sempre um coordenador de divisão ou um conselho de coordenação, nomeados pela direcção.

Artigo 34.º

Funcionamento das divisões

A estrutura e funcionamento de cada divisão, para além e sem prejuízo do que se dispõe nos presentes Estatutos e em regulamento interno, é da competência exclusiva da assembleia de divisão através de um regulamento de divisão, o qual carece de aprovação pela direcção, que apenas pode aprovar ou recusar, devendo neste caso fundamentar a decisão.

SECÇÃO II

Das assembleias de divisão e de secção

Artigo 35.º

Assembleia de divisão

1 — A assembleia de divisão é constituída por todos os associados efectivos nela inscritos, que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos e será presidida pelo presidente do respectivo conselho, a quem caberá também a sua convocação.

2 — A assembleia de divisão reunirá sempre que convocada pelo respectivo presidente ou a requerimento de, pelo menos, um sexto dos associados efectivos integrados na divisão que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, num número mínimo de cinco.

3 — O requerimento a que alude o número anterior deverá ser dirigido ao presidente do conselho da divisão.

Artigo 36.º

Assembleia de secção

1 — Em conformidade com o disposto no artigo 32.º, n.º 3, poderão reunir em assembleia de secção, os respectivos membros.

2 — A convocação da assembleia de secção é da competência e iniciativa do presidente do conselho de secção eleito.

3 — As decisões e resoluções das assembleias de secção têm a natureza de recomendações, destinadas a ser apreciadas pelo conselho de divisão.

Artigo 37.º

Competências das divisões

1 — As divisões terão competência em todas as matérias relativas às actividades que integram e submeterão à aprovação da direcção os seus regulamentos privativos assim como os planos anuais de actividades.

2 — Compete, ainda, à assembleia de divisão:

a) Eleger, de dois em dois anos, os elementos que compõem o respectivo conselho, incluindo o respectivo presidente;

b) Decidir sobre as iniciativas que se correlacionem com problemas específicos dos sectores enquadrados;

c) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas nos termos legais e estatutários.

Artigo 38.º

Competências das secções

Compete à assembleia de secção:

a) Eleger, de dois em dois anos, os elementos que compõem o respectivo conselho, incluindo o respectivo presidente;

b) Promover o estudo e as iniciativas que envolvam problemas específicos das actividades representadas na secção;

c) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas nos termos estatutários.

SECÇÃO III

Dos conselhos de divisão

Artigo 39.º

Conselho de divisão

1 — Cada uma das divisões terá como órgão próprio um conselho, constituído por três, cinco ou sete membros, entre os quais um presidente e um vice-presidente, eleitos de dois em dois anos pela assembleia da divisão, em simultâneo com as eleições para os órgãos sociais, ou em qualquer data anterior desde que fixada no último trimestre do ano civil anterior ou no próprio trimestre daquelas eleições para os órgãos sociais.

2 — O vice-presidente da divisão substitui o presidente nas suas faltas ou impedimentos, não dispondo porém de voto de qualidade em caso de empate numa votação.

3 — Sempre que o assunto ou problema o justifique, poderá o conselho de divisão convidar a participar, a título consultivo, nas suas reuniões, as pessoas ou entidades que tiver por convenientes.

Artigo 40.º

Competências

1 — Aos conselhos de divisão competem, em geral, o estudo de problemas específicos das actividades enquadradas, bem como a promoção de iniciativas especificamente relacionadas com o sector.

2 — O presidente da divisão deverá dar oportuno conhecimento ao presidente da direcção de todas as deliberações que, em conformidade com o número anterior, tenham sido tomadas pelo conselho da divisão, e as acções delas decorrentes serão implementadas, salvo expressa discordância daquele.

3 — No caso do presidente da direcção discordar das deliberações do conselho de divisão, deverá informar, também expressa e oportunamente, o respectivo presidente.

4 — Na eventualidade de se manterem posições divergentes, poderá o presidente do conselho da divisão requerer que o assunto seja apreciado e decidido pela direcção.

SECÇÃO IV

Dos conselhos de secção

Artigo 41.º

Conselhos de secção

1 — Aos conselhos de secção competem, em geral, o estudo de problemas específicos das actividades enquadra-

das, bem como a promoção de iniciativas especificamente relacionadas com o subsector.

2 — Cada uma das secções terá como órgão próprio um conselho, constituído por três, cinco ou sete membros, entre os quais um presidente e um vice-presidente, eleitos de dois em dois anos pela assembleia da secção, em simultâneo ou não com as eleições dos órgãos sociais, nos mesmos termos estabelecidos para os conselhos de divisão.

3 — O vice-presidente da secção substitui o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

4 — O presidente da secção deverá dar oportuno conhecimento ao presidente da divisão de todas as deliberações que, em conformidade com o n.º 1, tenham sido tomadas pelo conselho da secção, e as acções delas decorrentes serão implementadas, salvo expressa discordância daquele, cumprido que seja o requisito estabelecido no artigo 40.º, n.º 2.

CAPÍTULO V

Dos processos eleitorais

Artigo 42.º

Eleições

1 — As eleições para os órgãos associativos são ordinárias ou extraordinárias. As ordinárias destinam-se a eleger os vários órgãos sociais e sectoriais para o mandato completo; as extraordinárias visam os órgãos associativos, no caso de destituição, demissão, falta ou impedimento definitivo que comprometa o funcionamento do mesmo, a fim de completar o mandato em curso.

2 — As eleições ordinárias terão lugar no 1.º trimestre do 1.º ano civil do mandato a que dizem respeito, contando-se um único mandato no seio da AGEFE por referência às eleições para os órgãos sociais.

3 — As divisões podem determinar que as eleições dos seus conselhos de divisão, e dos respectivos conselhos de secção, se existirem, não coincidam com as eleições dos órgãos sociais, e mesmo que não coincidam entre si, nos termos do artigo 39.º, n.º 1.

4 — As eleições serão obrigatoriamente feitas por escrutínio secreto.

5 — As eleições para os conselhos de divisão e para os conselhos de secção podem ser convocadas pelos respectivos presidentes para os mesmos local, data e hora da assembleia geral eleitoral ordinária, ou eleitoral extraordinária, ou para local, data e hora diversos.

6 — Na situação prevista no n.º 3, o respectivo mandato dos associados eleitos apenas se inicia no momento da eleição da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

7 — Na eventualidade de não ser possível a convocação de um acto eleitoral pelo titular a quem competiria, o mesmo deve ser convocado pelo presidente do órgão hierarquicamente superior.

Artigo 43.º

Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas pode ser feita pela direcção ou por um conjunto mínimo de 20 associados eleitores, sendo pelo menos três de cada uma das divisões, tornando-se obrigatória a apresentação de uma

candidatura pela direcção a qualquer órgão social sempre que não haja outra.

2 — As listas apresentadas deverão incluir candidatos para todos os órgãos a eleger em assembleia geral.

3 — As listas referidas no n.º 1 serão entregues ao presidente da mesa da assembleia geral até 10 dias antes do acto eleitoral.

4 — Até ao 6.º dia anterior ao acto eleitoral, a mesa elaborará e mandará afixar na sede uma relação das candidaturas aceites e da qual constarão os nomes dos candidatos, os associados que representam e os órgãos e cargos para que são propostos.

5 — As listas candidatas aos conselhos de divisão ou de secção podem apresentar três, cinco ou sete candidatos efectivos, sendo que o número de membros propostos pela lista ganhadora define em cada mandato o número de membros desse mesmo órgão sectorial.

6 — Sempre que exista mais que uma lista concorrente a um órgão, constitui-se uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa e por um representante de cada lista destinada a fiscalizar o processo eleitoral.

CAPÍTULO VI

Do regime e disciplina financeiros

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 44.º

Receitas

Constitui receita da AGEFE:

- a) O produto das jóias e quotas a pagar pelos associados;
- b) Os rendimentos ou produtos de alienação de quaisquer bens próprios;
- c) O produto de quaisquer quotas extraordinárias, destinadas à cobertura de despesas que se insiram nos fins sociais;
- d) Os juros e quaisquer outros rendimentos de fundos capitalizados;
- e) Eventuais contrapartidas dos associados pela prestação de serviços concretos;
- f) Quaisquer outros rendimentos, benefícios, donativos, heranças ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 45.º

Fundos das divisões

1 — As divisões poderão dispor de receitas próprias constituídas pelo produto de quaisquer quotas ou contribuições complementares que a assembleia da respectiva divisão estabeleça para os associados nela inscritos.

2 — As receitas próprias de cada divisão destinam-se a satisfazer quaisquer encargos com iniciativas que especialmente interessem ou respeitem ao sector integrado nessa mesma divisão.

3 — As quotas complementares previstas no n.º 1, deste artigo, não implicam a automática saída das empresas integradas na divisão que as adopte e que entendam não participar nessa mesma quota complementar, ficando po-

rém inibidas do eventual benefício directo, ou indirecto, dessa contribuição, seja a mesma regular ou pontual.

Artigo 46.º

Jóia e quotas

1 — Os montantes da jóia e das quotas serão fixados pela assembleia geral, através de um regulamento de quotas.

2 — O montante da jóia constitui contribuição social não reembolsável, integrando o património social.

3 — As quotas devem reflectir a dimensão económica das empresas associadas, podendo para o efeito ser fixados escalões ou uma percentagem do volume de negócios, considerado relativamente à actividade, ou actividades, abrangidas pelo âmbito de representação da AGEFE.

4 — Cada associado pagará uma única jóia, independentemente do número de divisões em que se inscreve e uma única quota pela manutenção da sua respectiva filiação na AGEFE, em conformidade com o que, sobre esta matéria, for fixado em Regulamento de Quotas.

5 — O regulamento das quotas deve prever a actualização anual e automática, estabelecendo um critério para esse efeito.

6 — A eventual readmissão de um associado pressupõe a regularização das suas obrigações para com a AGEFE, designadamente em matéria de quotas.

Artigo 47.º

Despesas

As despesas da AGEFE serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes estatutos ou sejam indispensáveis à realização dos fins sociais.

Artigo 48.º

Fundo de caixa

A AGEFE manterá em caixa apenas os meios indispensáveis para fazer face às despesas correntes ou ao pagamento de compromissos imediatos, devendo depositar o restante em qualquer instituição bancária.

SECÇÃO II

Da disciplina financeira

Artigo 49.º

Ano social

O ano social corresponde ao ano civil.

Artigo 50.º

Documentos de gestão

1 — A vida financeira e a gestão administrativa da AGEFE ficam subordinadas ao orçamento ordinário anual elaborado pela direcção e aprovado pela assembleia geral com parecer prévio do conselho fiscal, bem como à aprovação anual de contas pela assembleia geral, igualmente mediante parecer prévio do conselho fiscal.

2 — É admitida a possibilidade da existência de um ou mais orçamentos suplementares elaborados e aprovados

pelos mesmos órgãos, com vista à correcção de desvios acentuados.

Artigo 51.º

Aplicação de saldos

1 — Os saldos de conta de gerência terão a seguinte aplicação:

a) A percentagem mínima de 10% para o fundo de reserva obrigatório;

b) O remanescente para a constituição de outros fundos de reserva ou para quaisquer fins específicos que a assembleia geral determinar.

2 — O fundo de reserva obrigatória só poderá ser movimentado com autorização da assembleia geral. Os demais fundos de reserva poderão ser movimentados pela direcção, com a aprovação do conselho fiscal.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar

Artigo 52.º

Infracções disciplinares

Às infracções estatutárias, bem como a desobediência às deliberações dos órgãos competentes da AGEFE, são aplicáveis as seguintes sanções, conforme a gravidade da falta, a regulamentar em sede de regulamento interno:

a) Advertência;

b) Censura;

c) Multa de quantitativo não inferior ao valor de três quotas mensais, até ao montante máximo correspondente à quotização de cinco anos;

d) Demissão da Associação.

Artigo 53.º

Garantias e formalidades

1 — Salvo a advertência, nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado, por meio de carta registada com aviso de recepção, para apresentar, por escrito, no prazo de 30 dias a sua defesa.

2 — Com a notificação será remetida ao arguido nota de culpa com a descrição da infracção que lhe é imputada.

3 — Decorrido o prazo para apresentação da defesa, será o processo concluso e remetido à direcção, para deliberação.

4 — Da resolução da direcção que aplique qualquer das penas das alíneas c) e d) do artigo anterior cabe recurso, a interpor, no prazo de 15 dias, para a assembleia geral.

Artigo 54.º

Multas

As multas aplicadas devem ser satisfeitas dentro do prazo de 15 dias, a contar, conforme os casos, do termo do prazo para recurso ou da notificação da decisão da assembleia geral sobre o mesmo.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Do regulamento interno

Artigo 55.º

Regulamento interno

Deve existir um regulamento interno de âmbito geral a aprovar em assembleia geral, no qual se desenvolva o dispositivo normativo estabelecido nestes estatutos, devendo para o efeito a direcção apresentar uma proposta, no prazo máximo de 180 dias após a aprovação daqueles.

SECÇÃO II

Das alterações estatutárias

Artigo 56.º

Alterações estatutárias

As alterações aos presentes estatutos exigem uma deliberação aprovada por uma maioria de três quartos dos associados presentes em assembleia geral convocada para o efeito.

SECÇÃO III

Da dissolução e liquidação

Artigo 57.º

Dissolução

1 — A assembleia geral que deliberar a dissolução da Associação decidirá sobre a forma e prazo da liquidação,

bem como o destino a dar aos bens que constituem o seu património.

2 — A deliberação a que alude o número anterior deve ser aprovada por uma maioria de três quartos dos associados presentes em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

SECÇÃO IV

Das normas transitórias

Artigo 58.º

Marcação de eleições

Após a aprovação da presente alteração estatutária, devem ser convocadas eleições para os órgãos sociais no prazo de 45 dias.

Artigo 59.º

Divisões

1 — São fixadas neste momento as seguintes divisões efectivas:

- a) Divisão de tecnologias da informação e da comunicação e da electrónica profissional;
- b) Divisão de material eléctrico;
- c) Divisão de electrodomésticos;
- d) Divisão de electrónica de consumo.

2 — Devem ser marcadas eleições para estas divisões em simultâneo com as eleições para os órgãos sociais estabelecidas no artigo anterior.

Registados em 5 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 89 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Associação das Termas de Portugal — ATP — Eleição em 30 de Abril de 2009 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Sociedade de Turismo de Santa Maria da Feira, representada pela Dr.ª Teresa Alexandra Alves Rodrigues Vieira, portadora do bilhete de identidade n.º 9798055, emitido em Aveiro em 29 de Junho de 2006, contribuinte n.º 205418872.

Vice-presidente — Empresa das Águas Minero-Medicinais de Caldelas, S. A., representada pelo Dr. Diogo Jardim Barbosa, portador do bilhete de identidade n.º 8910548, emitido em Lisboa em 9 de Janeiro de 2007, contribuinte n.º 122115406.

Vogais:

Município de Chaves, representado pela Dr.ª Maria de Lurdes Rogado Leitão Duarte de Almeida Campos, portadora do bilhete de identidade n.º 8124749, emitido em Vila Real em 18 de Novembro de 2005, contribuinte n.º 160759340, e pela Dr.ª Ana Luísa Duarte de Almeida e Campos Miranda Ladeiras, portadora do bilhete de identidade n.º 10105515, emitido em Vila Real em 11 de Junho de 2007, contribuinte n.º 200749285.

VMPS — Águas e Turismo, S. A., representada pela Dr.ª Carla Luísa Lourenço Vaz, portadora do bilhete de identidade n.º 10002924, emitido em Lisboa em 6 de Julho de 2006, contribuinte n.º 206832710.

Indústria Termal de Monte Real, S. A., representada por Joaquim Manuel de Magalhães Mexia Alves, portador do

bilhete de identidade n.º 619372, emitido em Leiria em 4 de Março de 2004, contribuinte n.º 119962462.

Sociedade Termal de Unhais da Serra, S. A., representada pelo Dr. António Luís Vaz da Veiga Camões, portador do bilhete de identidade n.º 4567620, emitido em Castelo Branco em 6 de Março de 2006, contribuinte n.º 145234584.

Sociedade das Termas de Monchique II, L.^{da}, representada pelo Dr. António José Francisco Santos Simões Pinheiro, portador do bilhete de identidade n.º 6973731, emitido em Lisboa em 21 de Janeiro de 2008, contribuinte n.º 182845206, e pelo Dr. Tiago Ayala Martins Barata, portador do bilhete de identidade n.º 8435903, emitido em Lisboa em 17 de Abril de 2007, contribuinte n.º 198406827.

Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascentes (APIAM) — Eleição em 26 de Março de 2009 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Unicer Águas, S. A., representada pelo Dr. Otto Alexandre Von Hafe Teixeira da Cruz, portador do bilhete de identidade n.º 7268937, emitido em Lisboa em 25 de Outubro de 2004, contribuinte n.º 130003140.

Vice-presidente — Sociedade da Água de Luso, S. A., representada por Nuno Francisco Ribeiro Pinto de Magalhães, portador do bilhete de identidade n.º 4708326, emitido em Lisboa em 5 de Dezembro 2002, contribuinte n.º 101302215.

Vogais:

Águas do Fastio — Comércio e Engarrafamento de Águas Minerais, S. A., representada por Benito Perez Perez, portador de cartão de residência permanente n.º 013274, emitido em Lisboa em 21 de Outubro de 2008, com validade até 31 de Dezembro de 2018, contribuinte n.º 169463079.

Mineraqua Portugal — Exploração e Comercialização de Águas, L.^{da}, representada por Jorge Manuel Tomás Henriques, portador do bilhete de identidade n.º 2528653, emitido em Lisboa em 8 de Abril de 2004, contribuinte n.º 161829902.

Sumol+Compal Marcas, S. A., representada pelo engenheiro João Paulo Duque Pereira Monteiro Marques, portador do bilhete de identidade n.º 5153760, emitido em Lisboa em 19 de Junho de 2006, contribuinte n.º 176127747.

Empresa Central Serrana de Águas, S. A., representada pelo Dr. Carlos Albano de Almeida Abrantes, portador do bilhete de identidade n.º 2985154, emitido em Lisboa em 11 de Julho de 2007, contribuinte n.º 173055958.

Nestlé Waters Direct Portugal — Comércio e Distribuição de Produtos Alimentares, S. A., representada pelo Dr. Alexandre Othenio Carreteiro, portador do passaporte n.º 06AT31473, emitido em 23 de Setembro de 2006 pela Republica Francesa, contribuinte n.º 258674687.

APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução — Eleição em 15 de Maio de 2009 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Dr. Alcino Cruz, titular do bilhete de identidade n.º 2867628, na qualidade de representante legal da Escola de Condução Moderna.

1.º secretário — Luís Pais Flores, titular do bilhete de identidade n.º 7066185, na qualidade de representante da Escola de Condução Nova Expo.

1.º vogal — Jaime do Carmo Alves da Conceição, titular do bilhete de identidade n.º 2991490, na qualidade de representante da Escola de Condução Apolo.

2.º vogal — António Fernando Rodrigues da Fonseca, titular do número de identificação fiscal 125437145, na qualidade de representante legal da Escola de Condução MM Oressa, morada: Rua de Francisco Sá Carneiro, 28, loja C, cave, 2725-316 Mem Martins, contacto: 969000388.

Tesoureira — Maria Otlia Simões Lopes Nunes, titular do bilhete de identidade n.º 2619075.

Associação Comercial de Aveiro — Eleição em 29 de Junho de 2007 para mandato de três anos

Direcção

Presidente — Próxima — Serviços de Informática, L.^{da}, representada por Jorge Manuel de Pinho Silva.

Vice-presidentes:

Torre de Babel, L.^{da}, representada por Ricardo Manuel dos Santos Videira.

Marques & Santos, L.^{da}, representada por Rui Vasco Costa Marques.

Enquadrar — Comércio Molduras, L.^{da}, representada por Felisberto António Marques.

Restaurante Palhuça, representada por António Gomes Leal.

Vogais suplentes:

António Costa Rios, Sociedade Unipessoal, L.^{da}, representada por António Costa Rios.

Irmãos Monteiro, S. A., representada por José Monteiro.

ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel — Eleição em 12 de Março de 2009 para o mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Fernando Teixeira, em representação da INSPAUTO, L.^{da}

Vice-presidente — Dr. Fernando Santos, em representação da INTE-LUSA, S. A.

Tesoureiro — Engenheiro Hélder Sousa, em representação da ITVM, L.^{da}

Secretário — Dr. Pedro Dias, em representação da Master Test, S. A.

Vogal — Engenheiro Paulo Faria, em representação da CETIAL, L.^{da}

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Subcomissão de Trabalhadores da Unidade de Handling de Faro da SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Substituição.

Na subcomissão de trabalhadores Unidade de Handling de Faro, eleitos em 3 de Julho de 2008, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, para o mandato de 2008-2010, foram efectuadas as seguintes substituições:

Duarte Conceição Baltazar SPdH n.º 20260/6, pediu suspensão do mandato a partir de 15 de Maio de 2009, é substituído por Cláudio Portada, bilhete de identidade n.º 7383330, do arquivo de identificação de Faro.

Fernando Manuel S. Aleixo Martins, SPdH n.º 19401/9, pediu suspensão do mandato a partir de 15 de Maio de 2009, é substituído por Ana Sofia dos Santos Nugas Afonso, bilhete de identidade n.º 10018665, emitido em 26 de Maio de 2006, do arquivo de identificação de Faro.

Comissão de Trabalhadores da Sociedade Rodoviária do Tejo — Eleição em 8 de Maio de 2009 para mandato de dois anos.

Efectivos:

1 — José Joaquim Filipe Valentim, pintor de automóveis, local de trabalho em Leiria, bilhete de identidade n.º 7732923, do arquivo de identificação de Leiria.

2 — Hélder Manuel Martins Brites Moita, mecânico, local de trabalho em Torres Novas, bilhete de

identidade n.º 5075115, do arquivo de identificação de Santarém.

3 — António de Sousa Marques, ferreiro-forjador, local de trabalho em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 6324502, do arquivo de identificação de Santarém.

4 — Paulo Jorge Vieira Almeida, motorista, local de trabalho em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 9598921, do arquivo de identificação de Santarém.

5 — António Manuel Lopes Pereira, bate-chapas, local de trabalho em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 5063961, do arquivo de identificação de Santarém.

6 — Augusto José Oliveira Carreira, motorista, local de trabalho em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 7398351, do arquivo de identificação de Santarém.

7 — Manuel Pedro Rodrigues Castelão, soldador, local de trabalho em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 7273981, do arquivo de identificação de Santarém.

Suplentes:

1 — Maria Isabel Mota Gonçalves, motorista, local de trabalho em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 10137368, do arquivo de identificação de Santarém.

2 — João José Pereira Rodrigues, motorista, local de trabalho em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 8029538, do arquivo de identificação de Santarém.

3 — Izidro da Natividade Lopes Branco, motorista, local de trabalho em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 3769927, do arquivo de identificação de Santarém.

Registados em 5 de Junho de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51/2009, a fl. 138 do livro n.º 1.

Comissão coordenadora das CT das empresas do sector bancário — Eleição em 26 de Maio de 2009 para o mandato de quatro anos.

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

António Vieira Grosso — cartão de cidadão n.º 04658350 5 ZZ0.

António José Ribeiro Brás — cartão de cidadão n.º 06026255 9 ZZ6.

Fernando Horácio Jesus Oliveira — bilhete de identidade n.º 4785560, de 8 de Janeiro de 2004, do arquivo de Lisboa.

Palmira Maria Alves Gonçalves Areal — bilhete de identidade n.º 2351908, de 13 de Dezembro de 1999, do arquivo de Lisboa.

Luís Filipe Coito Pinto — bilhete de identidade n.º 2348693, de 17 de Maio de 2007, do arquivo de Lisboa.

João Manuel Oliveira da Cruz — bilhete de identidade n.º 3030213, de 11 de Abril de 2008, do arquivo de Lisboa.

Maria Eugénia Saraiva Torres F. da Gama e Silva — bilhete de identidade n.º 2167052, de 23 de Abril de 2007, do arquivo de Lisboa.

Rute Maria Silva Martins Carmo — bilhete de identidade n.º 8784401, de 20 de Janeiro de 2005, do arquivo de Lisboa.

Registados em 5 de Junho de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 138 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

SMAS de Torres Vedras

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 2 de Junho de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do Regulamento do RCTFP aprovado pela Lei n.º 59/2008, que no dia 16 de Setembro de 2009, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008 e nos artigos 180.º e seguintes do regulamento do mesmo diploma:

Nome da entidade empregadora pública: SMAS de Torres Vedras.

Morada: Rua da Electricidade, 2560-316 Torres Vedras.»

F. Ramada — Aços e Indústrias, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 28 de Maio de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho na empresa F. Ramada — Aços e Indústrias, S. A.:

«Vem este Sindicato, nos termos do disposto no artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, comunicar a decisão de realizar eleições de representantes dos trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, no próximo dia 3 de Setembro de 2009, na firma F. Ramada — Aços e Indústrias, S. A., com sede em Cova do Frade, Ovar.»

F. Ramada — Sistemas de Armazenagem, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 28 de Maio de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene

e saúde no trabalho na empresa F. Ramada — Sistemas de Armazenagem, S. A.:

«Vem este Sindicato, nos termos do disposto no artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, comunicar a decisão de realizar eleições de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, no próximo dia 3 de Setembro de 2009, na firma F. Ramada — Sistemas de Armazenagem, S. A., com sede em Cova do Frade, Ovar.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

BRIEL — Indústria de Electrodomésticos, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 30 de Abril de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2009.

Efectivos:

Carla Maria Lopes Alves;
Silvino Fernando Carvalho.

Suplentes:

Maria Manuela Santos Vieira Dias;
João Paulo Marques Regalado.

Registados em 5 de Junho de 2009, ao abrigo do RCT da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 44, a fl. 34 do livro n.º 1.

SILENCOR — Indústrias Metálicas, L.ª — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 14 de Maio de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2009.

Efectivos:

Cristina Maria Nunes Cruz Andrade, bilhete de identidade n.º 9623347, de 14 de Novembro de 2006, arquivo de Aveiro.

Carla Sofia Santos Ferreira, bilhete de identidade n.º 13094509, de 7 de Janeiro de 2008, arquivo de Aveiro.

Suplentes:

Patrícia Elisabete Tavares de Almeida, bilhete de identidade n.º 12954922, de 13 de Março de 2007, arquivo de Aveiro.

Armando Figueiredo dos Reis, bilhete de identidade n.º 5218156, de 15 de Outubro de 2004, arquivo de Lisboa.

Registados em 5 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do RCT da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 43, a fl. 34 do livro n.º 1.

LISBOAGÁS GDL — Sociedade Distribuição Gás Natural Lisboa, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 27 de Maio de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2009.

Efectivos:

Carlos Alberto Pereira Pacheco, bilhete de identidade n.º 8498733, de 20 de Maio de 2004, arquivo de Lisboa.

Ilídio Paulo G. Amaral Marques, bilhete de identidade n.º 8970402, de 18 de Março de 2003, arquivo de Lisboa.

Luís Alberto Correia da Silva, bilhete de identidade n.º 8557528, de 18 de Novembro de 2002, arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Paulo José Martins Cruz, bilhete de identidade n.º 7325418, de 30 de Agosto de 2002, arquivo de Lisboa.

Rui José dos Santos G. Cunha, bilhete de identidade n.º 7498314, de 1 de Abril de 2002, arquivo de Lisboa.

José Miguel Antunes Dias, bilhete de identidade n.º 10367374, de 8 de Outubro de 2003, arquivo de Lisboa.

Registados em 5 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do RCT da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 42, a fl. 34 do livro n.º 1.