



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 do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho	650
— Portaria de extensão do ACT 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	651
— Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros	652
— Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns)	654
— Aviso de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	655
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes)	656
— Aviso de projecto de portaria de extensão do AE entre a empresa REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro	658

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global	659
— 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 — Alteração salarial e outras	677
— ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e outros e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras	678
— AE entre a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos	682
— CCT entre a ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação	709
— CCT entre a AISHA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação	709

— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol — Integração em níveis de qualificação	709
— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	710
— AE entre a MOVEAVEIRO — Empresa Municipal de Mobilidade, E. M., e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e outro — Integração em níveis de qualificação	710
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes do Tejo, S. A., e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes e entre a mesma empresa e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e entre a mesma empresa e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Integração em níveis de qualificação	711
— AE entre a PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A., e o SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil — Integração em níveis de qualificação	711
— CCT entre a APR — Associação Portuguesa de Radiodifusão e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais — Constituição da comissão paritária	711
— CCT entre a APR — Associação Portuguesa de Radiodifusão e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais — Deliberação da comissão paritária	712

Decisões arbitrais:

...

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 Nacional dos Professores da Educação — SINAPE — Alteração	713
---	-----

II — Direcção:

— SNPM — Sindicato Nacional das Polícias Municipais	725
— SINDAV — Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação	726
— União dos Sindicatos de Castelo Branco/CGTP-IN	726
— Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas — STVSIH	727

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

— ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros	728
---	-----

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Budelpack Alverca Industrial, Produtos de Higiene e Limpeza, L. ^{da} , que passa a designar-se Multiflow Produtos de Higiene e Limpeza, S. A. — Alteração	728
--	-----

II — Eleições:

— Budelpack Alverca Industrial, Produtos de Higiene e Limpeza, L. ^{da} , que passa a designar-se Multiflow Produtos de Higiene e Limpeza, S. A.	728
— Pirites Alentejanas, S. A., que passa a denominar-se ALMINA — Minas do Alentejo, S. A.	729

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

I — Convocatórias:

— FLEXIPOL — Espumas Sintéticas, S. A. 729

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 do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTd — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

O contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTd — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores representadas pela federação de empregadores outorgante, que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, com categorias profissionais nela previstas, não filiados no sindicato outorgante.

A convenção actualiza as tabelas salariais. Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais em virtude do apuramento dos quadros de pessoal de 2007 respeitar à totalidade dos trabalhadores do sector e a presente convenção só abranger algumas profissões e categorias profissionais.

As retribuições previstas no anexo I, grau N, das tabelas I e II são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor em 2009. A retribuição prevista no anexo I, grau M, da tabela I é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor em 2010. 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.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 2,3%. 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.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção e, para o subsídio de refeição, uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

Tendo em consideração a existência no sector de actividade da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho outorgadas por diferentes associações de empregadores, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança do que sucedeu nas anteriores extensões.

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.

Foi publicado o aviso relativo ao projecto de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante nem noutras associações de empregadores representativas de outras empresas do sector, que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — O disposto na alínea a) não é aplicável às relações de trabalho em empresas das indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motocicletas e acessórios não filiadas nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante.

3 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor em 2009 e em 2010 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.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Abril de 2009 e o subsídio de refeição produz efeitos desde 1 de Dezembro 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 seis.

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

Portaria de extensão do ACT 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.

O acordo colectivo de trabalho 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, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009, abrange as relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas que no território nacional se dediquem às actividades de prestação de serviços e mistas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que os outorgaram.

Os outorgantes da convenção requereram a sua extensão a todas as cooperativas agrícolas não outorgantes que, no território do continente, se dediquem às actividades de prestação de serviços e mistas que tenham por objecto principal as actividades previstas nas alíneas a) e c) do n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 394/82, de 21 de Setembro, que correspondem ao âmbito sectorial da convenção, e aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

De acordo com as disposições legais invocadas, são cooperativas de serviços as que desenvolvem actividades, de entre outras, nas áreas específicas de compra e venda, máquinas, mútuas de seguros, rega e assistência técnica e são mistas as cooperativas agrícolas que desenvolvem actividades polivalentes em quaisquer áreas específicas do ramo.

A classificação das cooperativas agrícolas adoptada pela legislação de 1982 foi abandonada pelo Decreto-Lei n.º 335/99, de 20 de Agosto. De acordo com este diploma, as cooperativas agrícolas podem prestar serviços aos seus associados nos domínios da recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros; aquisição, preparação e acondicionamento de factores de produção e de produtos e aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria actividade; instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa; gestão e utilização da água de rega, administração, exploração e conservação das respectivas obras e equipamentos de rega, que a lei preveja poderem ser administradas ou geridas por cooperativas.

Desconhece-se se alguma cooperativa outorgante prossegue actividades de gestão de sistemas de rega. Não obstante, dado a convenção não contemplar profissões ou categorias profissionais próprias desta actividade e existir um acordo colectivo de trabalho celebrado entre diversas associações de regantes e o SETAA, a mesma não é incluída na extensão.

Por outro lado, a convenção prevê profissões próprias da actividade de comércio retalhista, incluindo o comércio de carnes (talhos). Uma vez que a actividade de comércio retalhista é abrangida por convenções colectivas de trabalho em todo o território do continente, a mesma é excluída da extensão.

Assim, considerando que as actividades de prestação de serviços aos seus associados, prosseguidas por cooperativas agrícolas não outorgantes, não estão abrangidas por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, considera-se conveniente promover a extensão da convenção no território do continente.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2008. Os trabalhadores a tempo completo abrangidos pela convenção, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 492, dos quais 152 (30,9%) auferem retribuições inferiores às da convenção. São as empresas do escalão de 21 a 49 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades, em 5,7%, o abono para falhas, em 5,3%, o subsídio de alimentação em 2,9% e as compensações nas deslocações entre 2,2% e 3,1%.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores, 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 nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 39.ª, «Deslocações em serviço», não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das cooperativas agrícolas independentemente da filiação dos trabalhadores ao seu serviço.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição pelos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do acordo colectivo de trabalho 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, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre cooperativas agrícolas não outorgantes da convenção que se dedicam à prestação de serviços aos seus associados nos domínios da recolha, concentração, transformação, conservação, armazenagem e escoamento de bens e produtos provenientes das explorações dos seus membros; da aquisição, preparação e acondicionamento de factores de produção e de produtos e da aquisição de animais destinados às explorações dos seus membros ou à sua própria actividade; da instalação e prestação de serviços às explorações dos seus membros, nomeadamente de índole organizativa, técnica, tecnológica, económica, financeira, comercial, administrativa e associativa, e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre as cooperativas agrícolas outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às actividades de comércio retalhista prosseguidas pelas cooperativas agrícolas.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção dos previstos nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 39.ª, 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 seis.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 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 do contrato colectivo de trabalho entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro 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 da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

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

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade da indústria de carnes, que inclui o abate de animais, corte e desmancha dos mesmos, bem como a respectiva transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes, a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços requereram a extensão a todas as empresas do sector de actividade abrangido não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 6640, dos quais 3632 (54,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 983 (14,8 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,5 %. É nas empresas do escalão entre 50 e 249 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 3,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos níveis XII, XIII e XIV da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida. 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 ex-

tensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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, 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 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 do CCT entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade da indústria de carnes, incluindo o abate de animais, corte e desmancha dos mesmos, respectiva transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2009 e as cláusulas de conteúdo pecuniário desde 1 de Outubro 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 seis.

Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (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 do contrato colectivo de trabalho entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro 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 da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

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

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009, abrange 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 o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão 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 a tabela salarial. 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 pelos CCT celebrados 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 de aprendizes, praticantes e de um número residual são 4931.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição em 2,7 %, o subsídio de turno e o seguro e fundo para falhas, em 1,5 %, e as ajudas de custo nas deslocações em 1,4 % e 1,5 %. 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 «L» a «O» da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 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.

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

A 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 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 do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns).

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Es-

pirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009, 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 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 21.ª, produzem efeitos a partir de 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 sua entrada em vigor, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Aviso de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços 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 dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.ºs 48 e 1, de 29 de Dezembro de 2009 e de 8 de Janeiro de 2010, respectivamente, 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, 15 de Fevereiro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 48 e 1, de 29 de Dezembro de 2009 e de 8 de Janeiro de 2010, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Aveiro, se dediquem à actividade comercial, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções 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 com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

As alterações das convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 9042, dos quais 4485 (49,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 2286 (25,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,8 %. São as empresas do escalão de dimensão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono mensal para falhas, em 2,3 % e as diuturnidades, em 4 %. 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 extensões anteriores destas convenções não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de

Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção. Deste modo, a extensão das alterações das convenções não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

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

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

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

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

Projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do

Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 48 e 1, de 29 de Dezembro de 2009 e de 8 de Janeiro de 2010, respectivamente, são estendidas no distrito de Aveiro:

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

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

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstos nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes).

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

proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes), publicadas respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 48 e 1, de 29 de Dezembro de 2009 e de 8 de Janeiro de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

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

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 48 e 1, de 29 de Dezembro de 2009 e de 8 de Janeiro de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Aveiro, se dediquem ao comércio retalhista de carnes, uns e outros filiados nas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras das duas convenções requerem a extensão das alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à actividade retalhista de carnes na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas, filiados nos sindicatos outorgantes.

As alterações das convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e de um grupo residual, são cerca de 226, dos quais 139 (61,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 41 (18,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6%. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de chefia mensal do primeiro-oficial e as prestações em espécie, em 2,3%, e o abono para falhas, em 4,5%. 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.

Tem-se em consideração que no concelho de Santa Maria da Feira a actividade de comércio de carnes é representada pela Associação Empresarial de Santa Maria da Feira, que outorga outra convenção para a mesma actividade,

igualmente objecto de extensão, pelo que, no referido concelho, a extensão só se aplica aos empregadores filiados na Associação Comercial de Aveiro.

As extensões anteriores destas convenções não abrangeram as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção. Deste modo, a extensão das alterações das convenções não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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 e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

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

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

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

Projecto de portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes).

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a

Associação Comercial de Aveiro e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes), publicadas respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 48 e 1, de 29 de Dezembro de 2009 e de 8 de Janeiro de 2010, são estendidas, no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, à excepção dos existentes no concelho de Santa Maria da Feira, que se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;

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

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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 previstos nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

Aviso de projecto de portaria de extensão do AE entre a empresa REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro.

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

do acordo de empresa entre a REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro 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, 15 de Fevereiro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

O acordo de empresa entre a REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2009, abrange as relações de trabalho entre a empresa outorgante, que se dedica à actividade de reboques marítimos, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais que o subscreveram.

A empresa subscritora do AE requereu a extensão da convenção aos trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando que se trata da primeira convenção outorgada pela empresa e a existência de um número significativo de trabalhadores não filiados nos sindicatos outorgantes, nomeadamente sem filiação sindical, procede-se à extensão solicitada, a qual tem por efeito uniformizar as condições de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa outorgante.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas à da convenção.

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

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 exigidas pelo 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 do AE entre a empresa REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a REBONAVE — Reboques e Assistência

Naval, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2009, são estendidas no território do continente, às relações de trabalho entre a empresa REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A., e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Outubro 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 Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em Portugal continental.

2 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Facility Services que se dediquem às actividades de gestão e manutenção de edifícios, de higiene e limpeza em edifícios, em equipamentos industriais e noutro tipo de instalações, de desinfecção, desratização e similares, de plantação e manutenção de jardins, de prestação de serviços administrativos e de apoio prestados às empresas, nomeadamente recepção, atendimento telefónico e secretariado, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes, cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo.

3 — Este CCT aplica-se a cerca de 70 empresas e 35 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — Este CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos desde 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de 2010.

3 — O período de vigência deste CCT é de 12 meses, renováveis nos termos da lei.

4 — A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

5 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder, também por escrito, nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

CAPÍTULO II

Da admissão

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para a admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é a prevista na lei.

2 — As habilitações mínimas para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 4.ª

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

4 — Na admissão para as profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

Cláusula 4.ª

Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

A) Limpeza, portaria, vigilância e actividades similares

1 — Em novas admissões é exigida a escolaridade mínima obrigatória para as seguintes categorias profissionais: contínuo, guarda, porteiro, paquete e supervisor.

2 — Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias, excepto para as encarregadas, que devem saber ler e escrever.

3 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Contínuos e lavadores de vidros — 18 anos;
- b) Guardas, porteiros, encarregados e supervisores — 18 anos.

4 — Nos locais de trabalho com até cinco trabalhadores por cada categoria profissional aplica-se o quadro de densidades seguinte:

Número de trabalhadores no local de trabalho	Número de trabalhadores oficiais
1	1
2	2
3	2
4	2
5	3

B) Electricistas

Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no n.º 2;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

C) Telefonistas

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

D) Profissionais do comércio e armazém

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Para efeitos de admissão, as habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Não poderão ser admitidos como praticantes trabalhadores com mais de 18 anos.

4 — O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços prestados durante o tempo de prática logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

5 — Serão observadas as seguintes dotações mínimas:

Até 10 trabalhadores — um fiel de armazém;

De 10 a 15 trabalhadores — um encarregado e um fiel de armazém;

De 16 a 24 trabalhadores — um encarregado e dois fiéis de armazém;

Com 25 ou mais trabalhadores — um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregado e fiéis de armazém.

E) Cobradores

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas exigidas.

F) Metalúrgicos

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Os praticantes que completem dois anos de prática ascenderão imediatamente ao 3.º escalão.

3 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 2.º escalão.

4 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 1.º escalão.

5 — Para os trabalhadores metalúrgicos observar-se-ão as seguintes proporções:

Número de trabalhadores	Escalões		
	1.º	2.º	3.º
1	1	-	-
2	-	-	1
3	-	1	1
4	1	1	1
5	2	1	1
6	2	1	2
7	2	2	2
8	2	2	2
9	3	3	2
10	3	3	3

a) Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

b) O pessoal de chefia não será considerado para efeitos das proporções estabelecidas no número anterior.

c) As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que tal alteração resulte a formação de profissionais.

G) Técnicos de venda

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria profissional de vendedor terá o empregador de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria profissional de inspetor de vendas.

3 — Nas empresas onde existam dois ou mais trabalhadores com a categoria profissional de inspetor de vendas, a um deles será atribuída a categoria profissional de chefe de vendas.

4 — É obrigatória a isenção de horário de trabalho para os trabalhadores vendedores, com o acréscimo da consequente percentagem de lei sobre a remuneração certa mínima constante deste CCT.

H) Empregados de escritório

A idade mínima de admissão é de 16 anos e as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham a duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes, excepto para os contabilistas, cujas habilitações mínimas são os cursos adequados do ensino superior.

I) Jardineiros

1 — Jardineiro — idade mínima de admissão 16 anos.

2 — Ajudantes de jardineiros — os ajudantes de jardineiros que completem dois anos, seguidos ou intermitentes, de prática ascenderão imediatamente a jardineiros.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — A celebração de contratos a termo é admitida nos casos seguintes:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;

f) Acréscimo excepcional ou temporário de actividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade;

i) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da empresa.

2 — Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou nou-

tras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

Cláusula 6.^a

Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto em relação aos contratos a termo, tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 7.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pelas entidades patronais.

Cláusula 8.^a

Substituição temporária

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

Cláusula 9.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 — Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador, quer directamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

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

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

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

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

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

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

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

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

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

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

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

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

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

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

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

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do

empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

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

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

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

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir as cláusulas do presente CCT;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Do local de trabalho

Cláusula 13.^a

Definição

O local de trabalho do pessoal de limpeza é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para prestação da actividade do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Direito ao local de trabalho

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija e nomeadamente quando o cliente assim o solicitar por escrito, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério.

5 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência

Cláusula 15.^a

Perda de um local ou cliente

1 — A perda de um local de trabalho por parte do empregador não integra o conceito de caducidade nem de justa causa de despedimento.

2 — Em caso de perda de um local de trabalho, o empregador que tiver obtido a nova empreitada obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impediam sobre a anterior directamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança de empregador, salvo créditos que, nos termos deste CCT e das leis em geral, já deveriam ter sido pagos.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho:

a) Todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há 120 ou menos dias;

b) Todos aqueles cuja remuneração e ou categoria profissional foram alteradas dentro de 120 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Os 120 dias mencionados neste número são os imediatamente anteriores à data do início da nova empreitada.

5 — Quando justificadamente o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, o empregador obriga-se a assegurar-lhe novo posto de trabalho.

6 — Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores, o empregador que perder o local de trabalho é obrigado a fornecer, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção do pedido, à empresa que obteve a nova empreitada e ao sindicato representativo dos respectivos trabalhadores os seguintes elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros:

a) Nome e morada dos trabalhadores;

b) Categoria profissional;

c) Horário de trabalho;

d) Situação sindical de cada trabalhador;

e) Data da admissão na empresa e, se possível, no sector;

f) Início da actividade no local de trabalho;

g) Situação contratual: a prazo ou permanente;

h) Se a prazo, cópia de contrato;

i) Mapa de férias do local de trabalho;

j) Extracto de remuneração dos últimos 120 dias, caso sejam concedidos a algum trabalhador acréscimos de remuneração por trabalho aos domingos, trabalho nocturno ou quaisquer prémios ou regalias com carácter regular e permanente;

k) Situação perante a medicina no trabalho, com indicação do último exame;

l) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei.

7 — No caso dos trabalhadores na situação de baixa que transitaram para outra empresa, nos termos desta cláusula, cujo contrato de trabalho tenha cessado por reforma coincidente com o termo de suspensão, compete à empresa adquirente da empreitada o pagamento dos créditos daí resultantes.

8 — O disposto na presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, às reduções de empreitadas.

CAPÍTULO V

Do horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este CCT não poderá ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

2 — O período normal de trabalho poderá ser alargado até às 10 horas diárias e às 50 horas semanais, desde que, em média, não seja superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana.

3 — Na contabilização do período normal de trabalho semanal referido no número anterior não é incluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — Para efeitos de apuramento da média do período normal de trabalho referido no n.º 1 serão considerados os períodos de trabalho semanal cumpridos durante um período máximo de 18 semanas.

5 — O período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração superior a duas horas.

6 — Em todos os locais de prestação de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pelo empregador, de harmonia com as disposições legais.

7 — O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal pode ser inferior a doze horas.

8 — O intervalo para descanso poderá ser reduzido a 30 minutos.

9 — Os trabalhadores não podem prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

Cláusula 17.^a**Trabalho a tempo parcial**

1 — Os trabalhadores com menos de 40 horas semanais são remunerados na proporção do horário de trabalho acordado pelas partes.

2 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa, correspondente ao número de horas efectivamente prestadas.

Cláusula 18.^a**Alteração do horário**

O horário de trabalho, incluindo os seus limites máximos e mínimos, só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

Cláusula 19.^a**Isenção de horário**

A isenção de horário de trabalho carece de prévio acordo do trabalhador interessado e dá direito a um acréscimo de retribuição, nos termos da lei.

Cláusula 20.^a**Trabalho suplementar**

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

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

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos prevista no Código do Trabalho;

d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Cláusula 21.^a**Trabalho nocturno**

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO VI

Da retribuiçãoCláusula 22.^a**Remuneração do trabalho**

1 — As tabelas de remuneração mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes no anexo II.

2 — A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês. Quando, por motivos excepcionais, não for de algum modo possível o pagamento no último dia útil de cada mês, o empregador comunicará tal facto aos trabalhadores, tendo o pagamento, em qualquer caso, de ser feito no local de trabalho e tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos advindos directamente pelo atraso do recebimento da retribuição.

3 — Para calcular o valor da hora de trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$Vh = \frac{Vm \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

Vh o valor da hora de trabalho;

Vm o vencimento mensal;

n o número de horas de trabalho normal por semana.

4 — O trabalhador contratado a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal calculada com base na seguinte fórmula:

$$Vm = Vh \times N$$

sendo *N* o correspondente ao número médio mensal de horas de trabalho efectivo, que é calculado como se segue:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo *Hs* o número de horas de trabalho semanal constantes do contrato individual.

Cláusula 23.^a**Remuneração por trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % na primeira hora;

b) 75 % nas horas ou fracções subsequentes;

c) 100% se for prestado em dia de descanso semanal, obrigatório e complementar, e em dia feriado.

2 — Em alternativa ao disposto no número anterior, as partes podem acordar que a prestação de trabalho suplementar seja compensada com a redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambos.

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho em dia feriado

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % além do trabalho normal.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — No caso de gozo de férias repartidas, os trabalhadores têm direito a receber o subsídio de férias referente à totalidade das férias vencidas antes do início do primeiro período de férias que gozem e que tenha mais de 12 dias úteis de duração.

4 — Caso o primeiro período de férias tenha duração inferior à referida no número anterior, o subsídio será pago na proporção do período de férias a gozar.

Cláusula 27.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 28.^a

Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores com horários de trabalho de 40 horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diária no valor de €1,82 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Quando os trabalhadores tenham horário de trabalho a tempo parcial, o subsídio de alimentação será calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3 — O valor do subsídio de alimentação não será considerado na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelas tabelas A, B e D têm direito a dia e meio consecutivo de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo vinte e quatro horas de descanso semanal forçosamente ao domingo e as restantes de descanso complementar.

2 — Excepcionalmente, poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal, quando o serviço de limpeza, em razão da especial natureza do local onde é prestado, não possa ser interrompido ou quando só possa ser prestado no dia de descanso dos trabalhadores da empresa a quem é prestado o serviço de limpeza.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o trabalho aos domingos só poderá ser prestado desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes pressupostos:

a) Acordo do trabalhador em relação a cada local de trabalho onde o trabalho aos domingos seja imprescindível, nos termos previstos no número anterior, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes;

b) Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta cláusula estejam ao serviço da empresa, o acordo previsto na alínea anterior será por escrito;

c) No caso dos trabalhadores que já efectuam trabalho aos domingos, o acordo escrito deve conter, obrigatoriamente, o limite máximo da sua validade, que não poderá, em caso algum, exceder o prazo de um ano, sem prejuízo da sua renovação por vontade do trabalhador;

d) Acréscimo mensal de 16% sobre a retribuição mensal auferida naquele local de trabalho sem dependência do número de domingos em que houve efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador perderá o direito ao acréscimo mensal previsto na alínea d) do número anterior quando, por sua iniciativa ou por mútuo acordo escrito, deixar de trabalhar aos domingos.

5 — Sem prejuízo da sua aplicabilidade em novas admissões, este regime não será aplicável em locais de trabalho em relação aos quais já esteja a ser praticado regime mais favorável.

6 — O acréscimo de 16%, referido na alínea d) do n.º 3, inclui, também, a remuneração devida por trabalho prestado em dia feriado, sempre que este coincida com o domingo.

7 — Os restantes trabalhadores abrangidos pela tabela C têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo o domingo obrigatoriamente dia de descanso semanal e o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 30.^a

Feridos

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;

25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
Domingo de Páscoa;
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 noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;

b) A terça-feira de Carnaval para os profissionais das tabelas A, B e D em cada local de trabalho, apenas nos mesmos termos em que for observado pelos trabalhadores da respectiva empresa.

4 — São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 31.^a

Faltas — Definição

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 32.^a

Faltas justificadas

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) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins;

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

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

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

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 33.^a

Comunicações e prova sobre faltas justificadas

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

2 — Quando imprevisíveis, 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, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — Será aceite como prova de necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar do trabalhador a exibição de documento idóneo, ainda que referente a tratamentos, desde que individualize a data, a hora e o nome do próprio trabalhador e seja emitido pela entidade que ministrou o tratamento ou os medicamentos, ou qualquer outra prova suficiente.

Cláusula 34.^a

Descontos nas faltas injustificadas

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.

Cláusula 35.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

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

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

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

3 — 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 n.ºs 4 e 5.

4 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar

2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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 civil subsequente.

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

7 — O direito a férias é irrenunciável e não poderá ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

8 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

9 — a) A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e o empregador.

b) Não havendo acordo, compete ao empregador fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, respeitando os condicionalismos da lei.

c) Na situação prevista na alínea anterior o empregador só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

10 — Por acordo entre o empregador e o trabalhador, pode cumular-se o gozo de metade das férias vencidas no ano anterior com as férias vencidas no ano em causa.

11 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal;

e) Os trabalhadores estrangeiros que pretendam gozá-las no seu país de origem.

12 — Para os efeitos 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.

13 — É vedado ao empregador interromper as férias do trabalhador contra sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados.

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

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

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

17 — 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 respectivo subsídio.

18 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 4.

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

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

21 — 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-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidas ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto na alínea b) do n.º 9.

22 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 17.

23 — A prova de situação de doença prevista poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pelo empregador.

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

25 — Os trabalhadores podem renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 36.^a

Licença sem retribuição

1 — O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 37.^a

Impedimentos prolongados

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

2 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como os demais direitos, desde que por recusa do empregador não retome imediatamente a prestação de serviço.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Termos e formas de cessação

Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas na lei.

CAPÍTULO IX

Do poder disciplinar

Cláusula 39.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e em cada ano civil o total de 90 dias.

3 — Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — Nos casos de aplicação das sanções disciplinares das alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar, nos termos dos números seguintes.

5 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pelo empregador, sob pena de prescrição.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador da prestação do trabalho, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — No exercício do processo disciplinar, a acusação e decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador 10 dias úteis para apresentar a sua defesa, não se considerando como dias úteis sábados, domingos e feriados.

CAPÍTULO X

Da actividade sindical e colectiva dos trabalhadores

Cláusula 40.^a

Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a profissão ou categoria respectiva.

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

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, excepto a perda da respectiva remuneração.

Cláusula 41.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas os comportem, e nos locais de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas o comportem, durante o tempo que entenderem necessário, e nos locais de trabalho, não se opondo a isso o empregador ou os seus representantes, diligenciando para que tais reuniões sejam possíveis.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores respectivos, pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelos delegados sindicais (no mínimo de 3 quando o seu número for superior a este), quando não existirem comissões.

Cláusula 42.^a

Instalação das comissões sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

3 — As entidades patronais diligenciarão junto dos clientes no sentido de tornar possível o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 43.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao empregador com a antecedência mínima de seis horas, excepto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular em todas as secções e dependências da empresa, sempre que necessário.

4 — Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço, nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 44.^a

Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 — A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais dos vários locais de trabalho do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical da empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 — Serão constituídos secretariados das comissões sindicais de empresa e ou da comissão intersindical de empresa sempre que estes órgãos o desejem, sendo os seus elementos eleitos de entre os que pertençam aqueles e em número mínimo de três e o máximo de sete.

5 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores, e integram a comissão sindical da empresa, variando o seu número consoante o número de trabalhadores por sindicato e sendo determinado da forma seguinte:

a) Local de trabalho com 8 a 24 trabalhadores — um delegado sindical;

b) Local de trabalho com 25 a 49 trabalhadores — dois delegados sindicais;

c) Local de trabalho com 50 a 99 trabalhadores — três delegados sindicais;

d) Local de trabalho com 100 a 199 trabalhadores — quatro delegados sindicais;

e) Local de trabalho com 200 a 499 trabalhadores — seis delegados sindicais;

f) Local de trabalho com mais de 500 trabalhadores — o número de delegados sindicais será obtido pela seguinte

forma: 1,5 delegados sindicais por cada 100 trabalhadores, arredondando-se o número obtido sempre para a unidade imediatamente superior.

6 — Nos locais de trabalho que funcionem em regime de turnos, o número de delegados referido no n.º 5 desta cláusula será acrescido de mais um delegado, quando se justifique.

7 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 45.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais das comissões sindicais e intersindicais e respectivos secretariados

Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

1) Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sobre condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afectem;

2) Elaborada nota de culpa, a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares;

3) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

4) Visar os mapas de quotização sindical e de contribuição para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

Cláusula 46.^a

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1 — Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda os delegados sindicais, quando aqueles não existam, reúnem-se com os órgãos de gestão sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, por motivo comprovadamente necessário e com aviso prévio de vinte e quatro horas à entidade patronal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora de reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, sempre que a convocação seja feita pelos órgãos de gestão da empresa.

3 — Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, assinada pelas partes, de que a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

4 — O tempo despendido nas reuniões com os órgãos de gestão não pode ser considerado para os efeitos do disposto na cláusula 59.^a

5 — Os secretários da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindi-

cal ou os delegados sindicais podem, por 48 horas, alterar as datas das reuniões requeridas pela empresa, nomeadamente quando necessitem de ouvir os restantes trabalhadores.

6 — Os dirigentes sindicais e ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, sempre que o desejem.

Cláusula 47.^a

Crédito de horas

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

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

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

4 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, federações, uniões e dos secretariados das comissões intersindicais e das comissões sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito mensal de horas igual ao seu período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO XI

Das disposições gerais e transitórias

Cláusula 48.^a

Relações nominais e relações de locais de trabalho

1 — As empresas obrigam-se a organizar e a render ao Ministério do Emprego e Segurança Social e aos sindicatos ou delegações respectivas, dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste contrato e durante o mês de Março de cada ano, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço por ele abrangidos, agrupados por estabelecimentos, da qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, residência, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, categoria profissional, horário de trabalho com indicação dos períodos respectivos, retribuição respectiva, número de diuturnidades vencidas e outras regalias pecuniárias. Estas relações poderão ser elaboradas mecanograficamente, mas sê-lo-ão sempre, sem prejuízo do acima estipulado, pela ordem alfabética dos nomes.

2 — De igual modo, nas mesmas datas, as empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos respectivos uma relação de cada local de trabalho bem especificada, contendo os seguintes elementos: nome de cada trabalhador, residência, categoria profissional, horário de trabalho com indicação dos períodos respectivos, excepto se no mapa referido no n.º 1 constarem todos estes elementos.

3 — As empresas obrigam-se a afixar em local bem visível das suas dependências e diferentes locais de trabalho com mais de 25 trabalhadores, excepto por recusa do cliente, a relação ou relações que lhe forem devolvidas

no prazo de oito dias a contar da sua recepção. Por recusa do cliente entende-se a oposição de qualquer cliente na afixação do mapa nas suas instalações. Neste caso a entidade patronal obriga-se a comunicar aos trabalhadores respectivos tal oposição, para que estes tomem as medidas que julguem convenientes.

4 — As empresas inscreverão ainda nos mapas utilizados mensalmente para o pagamento da quotização dos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

Cláusula 49.^a

Indumentária

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo do empregador.

2 — A escolha do tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climatéricas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem a enverga e o período do ano.

Cláusula 50.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, serão assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia de lugar, do período de férias, das retribuições e de qualquer benefício ou regalia concedidos pela empresa:

a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;

b) As trabalhadoras em estado de gravidez têm direito a um horário diurno, sempre que possível. No caso de impossibilidade, a entidade patronal terá de justificar à comissão paritária, que analisará o problema;

c) Faculdade de não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;

d) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre um dia de trabalho e o dia seguinte, quando em estado de gravidez;

e) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez, sem perda de retribuição e demais regalias;

f) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;

g) Faltar ao trabalho, por ocasião de parto, durante 90 dias consecutivos, e quando regressar ao serviço não ser diminuída a sua retribuição nem retirada qualquer regalia nem ser alterado o seu horário e local de trabalho;

h) Após o parto e durante 12 meses, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação ou aleitação ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;

i) As trabalhadoras em regime de tempo parcial têm direito ao disposto na alínea anterior proporcionalmente ao horário de trabalho semanal;

j) Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira, sem quaisquer efeitos para além da perda de retribuição.

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes, quando possível, terão um horário ajustado às suas necessidades especiais, sendo-lhes assegurados os seguintes direitos, sem que isso implique tratamento menos favorável:

a) Dispensa até uma hora e trinta minutos nos dias de funcionamento de aulas para a respectiva frequência, sem prejuízo de retribuição nem de qualquer regalia;

b) Dispensa nos dias de prestação de provas.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem qualquer aproveitamento ou tenham falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

Cláusula 52.^a

Comissão paritária

1 — As partes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato, uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

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

5 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que não terá direito a voto.

6 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-as, a partir desta data, parte integrante do CCT.

7 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no n.º 2.

Cláusula 53.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de €25 a 150 por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de €750 a €7500.

3 — As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa, que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias da dívida.

4 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de €74,82 a €748,20 e a tentativa com multa de €14,96 a €149,64.

6 — No caso da reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

Cláusula 54.^a

Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores

1 — O presente CCT revoga e substitui o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Facility Services e sindicatos outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008.

2 — As disposições do presente contrato colectivo têm um carácter globalmente mais favorável para os trabalhadores por ela abrangidos do que as disposições do anterior contrato.

3 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente já existentes.

4 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade prevista na cláusula 1.^a e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas exclusivamente pela presente convenção colectiva.

5 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

ANEXO I

Definição de funções

A) Portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

Trabalhador de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) que executa todos os serviços de limpeza que não competem às outras categorias previstas neste CCT.

Trabalhador de limpeza em hotéis. — É o trabalhador que, predominantemente, exerce a sua actividade em unidades hoteleiras, arrumando os quartos e competindo-lhe a mudança de roupas e a feitura de camas.

Lavador-vigilante. — É o trabalhador que predominantemente mantém em adequado estado de limpeza e asseio os balneários, podendo ser encarregado de manter devidamente fornecidas de materiais necessários à sua utilização as instalações confiadas ao seu cuidado.

Trabalhador de serviços gerais. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa tarefas pesadas, como transporte, por arrastamento, de contentores de lixo ou outros objectos com peso superior a 15 kg, tracção de veículos transportadores de bagagens ou outros objectos e outras tarefas de natureza similar e de idêntico grau de dificuldade.

Cantoneiro de limpeza. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa serviços de limpeza em arruamento e zonas da via pública.

Lavador-limpador. — É o trabalhador que presta serviços de limpeza em meios de transporte, quer por sistema manual, quer utilizando meios próprios.

Trabalhador de limpeza hospitalar. — É o trabalhador que executa serviços de limpeza em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento.

Limpador de aeronaves. — É o trabalhador que predominantemente executa funções de limpeza em aeronaves.

Lavador-encerador. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa serviços de lavagens, raspagens e enceramentos com máquinas industriais apropriadas.

Encarregado(a) de trabalhador de limpeza hospitalar. — É o trabalhador que em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento desempenha as funções referentes a encarregado.

Lavador de viaturas. — É o trabalhador que executa predominantemente a lavagem exterior de viaturas.

Encarregado(a) de limpador de aeronaves. — É o trabalhador que predominantemente em aeronaves desempenha as funções referentes ao encarregado.

Lavador de vidros. — É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, clarabóias e outros.

Operador abastecedor de águas e lavabos a aeronaves. — É o trabalhador que abastece as aeronaves de água potável, procede aos despejos, removendo os detritos dos lavabos das aeronaves e demais detritos procedentes das mesmas, utilizando viatura que lhe é distribuída, podendo efectuar o transporte de pessoal e material necessário à limpeza da aeronave.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de limpeza. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria.

Encarregado geral. — É o trabalhador que num só local de trabalho dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados num local de trabalho ou que coordena mais de 45 trabalhadores.

Encarregado de lavador de viaturas. — É o trabalhador que, relativamente a lavador de viaturas, desempenha a função de encarregado.

Encarregado de lavador de vidros. — É o trabalhador que, relativamente a lavador de vidros, desempenha a função de encarregado.

Encarregado de lavador encerador. — É o trabalhador que, relativamente a lavadores enceradores, desempenha a função de encarregado.

Encarregado de lavador vigilante. — É o trabalhador que, relativamente a lavadores vigilantes, desempenha a função de encarregado.

Controlador dos serviços de limpeza de aeronaves. — É o trabalhador que coordena toda a operação destinada à limpeza de aeronaves, recolhendo as informações directas e ou informatizadas dos núcleos operacionais dos clientes, por forma a informar as equipas de trabalho acerca da especificidade do serviço, negocia com os clientes os tempos necessários a cada prestação de assistência e controla a sua execução, ajustando o número de trabalhadores de cada equipa às necessidades da execução de cada serviço. Deverá ainda, no caso de estar para tanto habilitado, ajudar na condução de viatura na placa, para transporte de pessoal e equipamentos.

Supervisor. — É o trabalhador que, ao serviço de uma empresa, faz orçamentos, fiscaliza e controla a qualidade dos serviços e a boa gestão dos produtos, equipamentos e materiais e é responsável pelo desenrolar das operações de limpeza, orienta o pessoal em vários locais de trabalho, mais lhe competindo o relacionamento com os clientes e operações administrativas com os trabalhadores.

Supervisor geral. — É o trabalhador que supervisiona ao serviço de uma empresa e orienta e dirige dois ou mais supervisores, competindo-lhe, quando necessário, o exercício das funções destes trabalhadores.

Contínuo. — É o trabalhador que, entre outros serviços, anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampa e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda exercer o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias, veículos e recebe correspondência.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

B) Electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais, cooperando com eles, e executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

C) Telefonistas

Telefonista. — É o profissional que opera numa cabine ou central, ligando ou interligando comunicações

telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

D) Trabalhadores de comércio, armazém e técnicos de vendas

Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou por sectores de venda.

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

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta do empregador. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Pode ser designado de:

a) *Viajante* — quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida pelo caixeiro de praça;

b) *Pracista* — quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede do empregador e concelhos limítrofes.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo de mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, recebe as reclamações, verifica a acção dos seus inspeccionados, programas cumpridos e faz relatórios, etc.

E) Cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que

executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

F) Metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Canalizador-picheleiro. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plásticos ou materiais afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiro de tubo ou tubista.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador 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.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma profissão metalúrgica.

G) Motoristas

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carteira de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Manobrador de viaturas. — É o trabalhador cuja actividade principal se processa manobrando ou utilizando viaturas, sendo designado, conforme a viatura que manobra ou utiliza, manobrador empilhador, de tractor, de montacargas de ponte móvel ou grua.

H) Empregados de escritório

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa das divisões da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro da divisão que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das actividades da divisão, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão e executa outras funções semelhantes.

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

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Estagiário. — É o trabalhador que faz o seu estágio para a profissão de administrativo.

Guarda-livros. — É o trabalhador 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 da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos concretos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede às codificações dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

Subchefe de secção. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço 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 fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes.

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

Secretário de administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

Contabilista/técnico de contas. — É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de actividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

Técnico administrativo principal. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

Técnico administrativo. — É o profissional que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal ou preenche

formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva nota de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos; acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições de finanças.

H) Jardineiros

Encarregado de jardineiro. — É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de jardinagem, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de jardinagem. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria.

Jardineiro. — É o trabalhador que cultiva flores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e jardins, semeia relvados, renova-lhes zonas danificadas, apara-os mediante tesouras e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores.

Ajudante de jardineiro. — É o trabalhador de jardins que coadjuva os jardineiros, cooperando com eles, e executa trabalhos de menor responsabilidade.

I) Trabalhadores de marketing operacional

Auxiliar de «merchandising» e auxiliar de operador de «marketing» operacional. — É o trabalhador que em diversos locais e por diversas formas procede à distribuição de materiais publicitários ou produtos em nome dos clientes. Pode proceder ou auxiliar à montagem e desmontagem de equipamentos publicitários.

Coordenador de loja. — É o trabalhador responsável pela coordenação de um grupo de funcionários de uma ou mais lojas.

Coordenador operacional. — É o trabalhador que coordena a actividade de um grupo de assistentes operacionais e ou de supervisores. Contacta com os clientes, esclarece-os sobre a melhor forma de actuar, elabora orçamentos e pode estabelecer contratos com base em parâmetros superiormente definidos. É o responsável por toda a actividade operacional da empresa ou apenas de uma área geográfica ou funcional.

Desenhador/decorador. — É o trabalhador que desenha ou pinta o equipamento do espaço interior, destinado a stands, postos de venda, montras, exposições e similares. Executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, etc.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Operador logístico. — É o trabalhador responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respectivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas. Pode fazer entrega de mercadorias (fazer nova definição).

Gestor de clientes. — É o trabalhador que tem a responsabilidade de angariação de clientes, através da prospecção de potenciais clientes, apresentando e promovendo propos-

tas e dando formação e apoio na realização de primeiras encomendas. Desenvolve ainda a relação com os clientes, divulgando produtos, promoções e serviços, sugerindo e apoiando o desenvolvimento do negócio do cliente. Gere reclamações e controla os pagamentos.

Selecciona fornecedores e ou produtos, negociando condições comerciais. Propõe e controla a realização de acções promocionais dos produtos da sua responsabilidade.

«Merchandiser» e operador de «marketing» operacional. — É o trabalhador que tem como funções a gestão dos produtos nos respectivos pontos de venda e o transporte e gestão do material PLV facultados para aquele efeito.

Operador de «call-center». — É o trabalhador que no serviço de televenda recepciona encomendas, gere reclamações e introduz dados nos sistemas. Realiza a venda e angariação proactiva de clientes, gerindo a comunicação com os clientes. Quando necessário, executa complementariamente trabalhos administrativos inerentes à função.

Promotor. — É o trabalhador que, actuando em pontos de venda directos e indirectos de consumo, desenvolve acções de promoção, demonstração, degustação e distribuição de amostras ou produtos junto do mercado ou consumidor com o objectivo de incrementar as vendas.

Repositor. — É o trabalhador que na unidade comercial desempenha de forma polivalente as tarefas ligadas com a recepção, marcação, armazenamento, reposição, exposição de produtos e cintagens. É também responsável por manter em boas condições de limpeza as prateleiras, expositores e produtos dos clientes da entidade empregadora.

Controla as mercadorias vendidas e as datas de validade dos produtos. Pode elaborar notas de encomenda.

Colabora em inventários. Recolhe informações sobre preços de produtos.

Supervisor de «call-center». — É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de serviços de televenda, com base em orientações superiores e utilizando os meios humanos e tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Supervisor de zona. — É o trabalhador que coordena toda a actividade num ou em vários locais de trabalho. Controla o desempenho e a qualidade dos serviços no ponto de venda, assegurando o fornecimento de todo o material promocional necessário. Pode executar ocasionalmente actividades de reposição e promoção e assegurar o recrutamento de trabalhadores de acordo com as orientações recebidas.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

A) Trabalhadores de limpeza

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Supervisor geral	1 020
II	Supervisor	816
III	Encarregado geral	612
	Encarregado de lavador de viaturas	
	Encarregado de lavador de vidros	

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
IV	Encarregado de lavador-encerador	545,70
	Lavador de vidros	
	Encarregado de limpador de aeronaves	
V	Lavador de viaturas (a)	525,30
	Encarregado de trabalhadores de limpeza hospitalar	
	Encarregado de lavador-limpador	
VI	Encarregado de lavador-vigilante	499,80
	Encarregado de limpeza	
	Lavador-encerador	
	Limpador de aeronaves	
VII	Trabalhador de limpeza hospitalar	479,40
	Lavador-limpador	
	Cantoneiro de limpeza	
VII	Trabalhador de serviços gerais	477,50
	Lavador-vigilante	
	Trabalhador de limpeza em hotéis	

B) Trabalhadores jardineiro

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Encarregado de jardineiro	546,24
II	Jardineiro	497,64
III	Ajudante de jardineiro	475

C) Restantes trabalhadores

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de serviços	1 374,96
II	Chefe de departamento	1 187,28
	Analista de sistemas	
	Contabilista/técnico de contas	
III	Chefe de divisão	951,66
IV	Chefe de serviços	882,30
	Contabilista	
	Tesoureiro	
	Programador de informática	
V	Chefe de secção	811,92
	Chefe de vendas	
	Guarda-livros	
	Secretário de administração	
VI	Técnico administrativo principal	743,58
	Subchefe de secção	
	Encarregado de armazém	
	Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção	
	Inspector de vendas	
	Secretário de direcção	
VII	Correspondente de línguas	670,14
	Operador abastecedor de aeronaves	
	Controlador de aeronaves	
	Técnico administrativo	
	Caixa	
	Fiel de armazém	
	Vendedor	
	Oficial electricista	
	Motorista	
	Afinador de máquinas de 1.ª	
	Canalizador-picheleiro de 1.ª	
Serralheiro civil de 1.ª		
Serralheiro mecânico de 1.ª		

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
VIII	Conferente de armazém	636,48
	Afinador de máquinas de 2.ª	
	Canalizador-picheleiro de 2.ª	
	Serralheiro civil de 2.ª	
	Serralheiro mecânico de 2.ª	
	Cobrador	
IX	Manobrador de viaturas	601,80
	Pré-oficial electricista	
	Afinador de máquinas de 3.ª	
	Canalizador-picheleiro de 3.ª	
	Serralheiro civil de 3.ª	
X	Serralheiro mecânico de 3.ª	510
	Distribuidor	
	Telefonista	
	Estagiário do 2.º ano	
XI	Contínuo	475
	Porteiro	
	Guarda ou vigilante	
	Estagiário do 1.º ano	
	Ajudante de electricista	
XI	Servente de armazém	475
	Praticante	
	Aprendiz de electricista	
	Paquete	

D) Trabalhadores de marketing operacional

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Coordenador operacional	840
II	Gestor de clientes	685
III	Desenhador/decorador	630
	Supervisor de zona	
IV	Coordenador de loja	580
V	Supervisor de call-center	500
VI	Operador logístico	480
VII	Promotor	477,50
	Merchandiser	
	Operador de marketing operacional	
	Operador de call-center	
VIII	Repositor	475
	Auxiliar de merchandising	
	Auxiliar de operador de marketing operacional	
	Embalador	

Lisboa, 22 de Janeiro de 2010.

Pela Associação Portuguesa de Facility Services:

Fernando José Mota Soares, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicatos dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STeCAH — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SIND-CES/UGT.

Lisboa, 22 de Janeiro de 2010. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira — Vítor Manuel Sousa Melo Boal.*

Depositado em 11 de Fevereiro de 2010, a fl. 66 do livro n.º 11, com o n.º 7/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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 — Alteração salarial e outras.

O CCT para a Indústria de Tripas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2008, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2009, é alterado da forma seguinte:

Cláusula 1.ª**Área e âmbito**

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todos os industriais de tripas representados pela associação patronal outorgante e que nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro, se dediquem à actividade da indústria de tripas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos sindicatos outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a cada uma das categorias previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange um universo de seis empresas num total de 650 trabalhadores.

3 —

Cláusula 2.ª**Vigência e denúncia**

1 —

2 — A tabela salarial vigorará por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 59.ª**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de €4,30, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de 2010.

CAPÍTULO XII**Disposições gerais e transitórias****Cláusula 71.ª****Direitos adquiridos**

1 — No ano de 2011, todas as categorias do actual grupo VI da tabela salarial serão integradas no grupo V.

2 — Da aplicação do presente contrato, não poderá resultar perda de qualquer direito adquirido, nomeadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer galias.

Tabela salarial

Grupo	Categoria	Classe	Remuneração (euros)
I	Encarregado geral	-	640
	Encarregado	-	591
II	Chefe	-	629
	Subchefe	-	602
	Manobrador de empilhador ...	-	600
	Aproveitador de produtos	1.ª	573
	Embalador	2.ª	549
III	Estufeiro		
	Manipulador		
IV	Preparador-distribuidor de matéria-prima		
	Revisor	-	492
V	Chefe	-	535
	Subchefe	-	510
	Calibrador (tripa de carneiro) .	1.ª	486
	Medidor (tripa de carneiro) ...	2.ª	478
VI	Verificador-controlador		
	Atador		
	Calibrador (tripa de vaca/porco)		
	Colador	1.ª	478
	Cortador		
	Costureiro	2.ª	476
VII	Enfiador-moldador		
	Medidor (tripa de vaca/porco) .		
	Separador de produtos		
	Entubador	-	476
VIII	Raspador-desembaraçador ...		
	Salgador		
IX	Trabalhador de limpeza		
	Praticante	-	475

Lisboa, 14 de Janeiro de 2010.

Pela ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Carl Robert Geallad, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Depositado em 18 de Fevereiro de 2010, a fl. 67 do livro n.º 11, com o n.º 11/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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

Entre a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em representação das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, a Crédito Agrícola Informática, S. A., e o Crédito Agrícola Serviços, A. C. E., por um lado, e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações à cláusula 131.^a e aos anexos II, VI e VII, todos do ACT das Instituições de Crédito Agrícola Mútuo, cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2006, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 131.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo de crédito concedível nas condições do presente acordo é de € 178 640 e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — (*Igual.*)

ANEXO II

Tabela salarial

2007

Nível	Euros
18.....	2 589
17.....	2 341
16.....	2 178
15.....	2 006,50
14.....	1 831,25
13.....	1 662
12.....	1 522
11.....	1 402
10.....	1 254
9.....	1 150,50
8.....	1 042,25
7.....	964,50
6.....	912
5.....	807
4.....	700,50
3.....	609
2.....	537
1.....	456,50

2008

Nível	Euros
18.....	2 656,31
17.....	2 401,87
16.....	2 234,63
15.....	2 058,67
14.....	1 878,86
13.....	1 705,21
12.....	1 561,57
11.....	1 438,45
10.....	1 286,60
9.....	1 180,41
8.....	1 069,35
7.....	989,58
6.....	935,71
5.....	827,98
4.....	718,71
3.....	624,83
2.....	550,96
1.....	468,37

2009

Nível	Euros
18.....	2 696,15
17.....	2 437,90
16.....	2 268,15
15.....	2 089,55
14.....	1 907,04
13.....	1 730,79
12.....	1 584,99
11.....	1 460,03
10.....	1 305,90
9.....	1 198,12
8.....	1 085,39
7.....	1 004,42
6.....	949,75
5.....	840,40
4.....	729,49
3.....	634,20
2.....	559,22
1.....	475,40

ANEXO VI

2007

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114.* e colocados na situação de reforma	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114.*
			(40 % do anexo II)	
18...	2 228,36	2 272,93	1 035,60	1 056,31
17...	2 010,86	2 051,08	936,40	955,13
16...	1 856,51	1 893,64	871,20	888,62
15...	1 712,22	1 746,46	802,60	818,65
14...	1 565,06	1 596,36	732,50	747,15
13...	1 430,33	1 458,94	664,80	678,10
12...	1 322,91	1 349,37	608,80	620,98
11...	1 230,68	1 255,29	560,80	572,02
10...	1 114,30	1 136,59	501,60	511,63
9...	1 023,04	1 043,50	460,20	469,40
8...	926,80	945,34	416,90	425,24
7...	860,19	877,39	403	411,06
6...	817,56	833,91	403	411,06
5...	732,56	747,21	403	411,06
4...	645,85	658,77	403	411,06

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114.ª e colocados na situação de reforma	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114.ª
				(40 % do anexo II)
3 ...	572,29	583,74	403	411,06
2 ...	513,31	523,58	403	411,06
1 ...	456,50	465,63	403	411,06

Mensalidades mínimas de reforma

(Em euros)

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
700,50	609,00	537,00	456,50

2008

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114.ª e colocados na situação de reforma	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114.ª
				(40 % do anexo II)
18 ...	2 286,30	2 332,03	1 062,52	1 083,77
17 ...	2 063,14	2 104,40	960,75	979,97
16 ...	1 904,78	1 942,88	893,85	911,73
15 ...	1 756,74	1 791,87	823,47	839,94
14 ...	1 605,75	1 637,87	751,54	766,57
13 ...	1 467,52	1 496,87	682,08	695,72
12 ...	1 357,31	1 384,46	624,63	637,12
11 ...	1 262,68	1 287,93	575,38	586,89
10 ...	1 143,27	1 166,14	514,64	524,93
9 ...	1 049,64	1 070,63	472,16	481,60
8 ...	950,90	969,92	427,74	436,29
7 ...	882,55	900,20	426	434,52
6 ...	838,82	855,60	426	434,52
5 ...	751,61	766,64	426	434,52
4 ...	662,64	675,89	426	434,52
3 ...	587,17	598,91	426	434,52
2 ...	526,66	537,19	426	434,52
1 ...	468,37	477,74	426	434,52

Mensalidades mínimas de reforma

(Em euros)

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
718,71	624,83	550,96	468,37

2009

(Em euros)

Nível	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114.ª e colocados na situação de reforma	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114.ª
				(40 % do anexo II)
18 ...	2 320,59	2 367	1 078,46	1 100,03
17 ...	2 094,09	2 135,97	975,16	994,66
16 ...	1 933,35	1 972,02	907,26	925,41

(Em euros)

Nível	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114.ª e colocados na situação de reforma	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114.ª
				(40 % do anexo II)
15 ...	1 783,09	1 818,75	835,82	852,54
14 ...	1 629,84	1 662,44	762,81	778,07
13 ...	1 489,53	1 519,32	692,31	706,16
12 ...	1 377,67	1 405,22	634	646,68
11 ...	1 281,62	1 307,25	584,01	595,69
10 ...	1 160,42	1 183,63	522,36	532,81
9 ...	1 065,38	1 086,69	479,24	488,82
8 ...	965,16	984,46	450	459
7 ...	895,79	913,71	450	459
6 ...	851,40	868,43	450	459
5 ...	762,88	778,14	450	459
4 ...	672,58	686,03	450	459
3 ...	595,98	607,90	450	459
2 ...	534,56	545,25	450	459
1 ...	475,40	484,91	450	459

Mensalidades mínimas de reforma

(Em euros)

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
729,49	634,20	559,22	475,40

ANEXO VII**2007**

Designação	Valor (euros)
Indemnização por acidente em viagem	140 459,78
Indemnização por morte em acidente de trabalho	140 459,78
Subsídio de almoço	8,59
Diuturnidades	38,79
Ajudas de custo:	
a) Em Portugal	47,76
b) No estrangeiro	167,10
c) De refeição	14,84
Abono para falhas	128
Subsídio a trabalhador-estudante	18,28
Subsídio infantil	23,83
Subsídio de estudo:	
a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	26,49
b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade	37,45
c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	46,54
d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	56,52
e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	64,77
Crédito habitação	170 651,46

2008

Designação	Valor (euros)
Indemnização por acidente em viagem	144 111,73
Indemnização por morte em acidente de trabalho	144 111,73
Subsídio de almoço	8,81
Diuturnidades	39,80

Designação	Valor (euros)
Ajudas de custo:	
a) Em Portugal	49
b) No estrangeiro	171,44
c) De refeição	15,23
Abono para falhas	
Subsídio a trabalhador-estudante	131,33
Subsídio infantil	18,76
Subsídio de estudo:	24,45
a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	27,18
b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade	38,42
c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	47,75
d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	57,99
e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	66,45
Crédito à habitação ACT para 2008	176 000

2009**Cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusula	Designação	Valor (euros)
81. ^a	Diuturnidades (mês)	40,40
80. ^a	Subsídio de almoço (dia)	8,94
87. ^a	Subsídio a trabalhador-estudante (mês)	19,04
125. ^a	Subsídio infantil (mês)	24,82
126. ^a	Subsídio de estudo para filhos (trimestre):	
	Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	27,59
	Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade	39
	Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	48,47
	Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	58,86
	Superior ao 12.º ano/ensino superior	67,45
82. ^a	Ajudas de custo (dia):	
	Em território português	49,74
	No estrangeiro	174,01
	Diária (uma refeição)	15,46
28. ^a	Indemnização morte/acidente de trabalho	146 273,41
29. ^a	Indemnização morte/acidente em viagem	146 273,41
131. ^a	Limites gerais do crédito à habitação	178 640

Declaração

Os outorgantes do presente ACT, mais acordaram que:

a) De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 7, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2007 a tabela salarial acordada para 2007 e todas as prestações pecuniárias decorrentes deste acordo para o mesmo ano, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho de 2007;

b) De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 7, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2008 a tabela salarial acordada para 2008 e todas as prestações pecuniárias decorrentes deste acordo para o mesmo ano, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho de 2008;

c) De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 7, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2009 a tabela salarial acordada para 2009 e todas as prestações pecuniárias decorrentes deste acordo para o mesmo ano, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho de 2009;

d) Para 2007, 2008 e 2009, as cláusulas com expressão pecuniária são fixadas nos valores constantes, respectivamente, do anexo VII «2007», «2008» e «2009»;

e) Para 2007, 2008 e 2009, os valores das mensalidades e pensões resultantes da aplicação das cláusulas 110.^a, 112.^a e 114.^a são os constantes, respectivamente, do anexo VI «2007», «2008» e «2009»;

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

g) O presente ACT abrange 95 entidades empregadoras e estimando-se em 4520 trabalhadores.

Lisboa, 25 de Novembro de 2009.

Pela FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em seu nome e em representação da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo e das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo que outorgaram o acordo em vigor cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2006:

Paulo Rebelo Barbosa de Macedo, mandatário.

Josué Cândido Ferreira dos Santos, mandatário.

Pela Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Torres Vedras:

João Manuel de Cruz Couto, mandatário.

Jacinto António Franco Leandro, mandatário.

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

Jorge Manuel Vieira Jordão, mandatário.

José Carlos Morais Pessoa, mandatário.

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

Nuno Bartolomeu Nunes Alves Cordeiro, mandatário.

José Carlos Morais Pessoa, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Maria Cesaltina Henriques Inácio, dirigente.

António José Andrade da Silva Vale, dirigente.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, dirigente.

Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares, dirigente.

Lista de Caixas de Crédito Agrícola Mútuo

Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo.

Caixa de Crédito Agrícola Mútuo dos Açores.

Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Albergaria e Sever.

Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Albufeira.

Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Alcácer do Sal e Montemor-o-Novo.

Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Alcanhões.

Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Alcobça.

Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Alenquer.

- Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Alentejo Central.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo do Algarve.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Aljustrel e Almodôvar.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Amares.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Anadia.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo da Área Metropolitana do Porto — (Maia).
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Arouca.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Arruda dos Vinhos.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Azambuja.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Bairrada e Aguiçeira.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Baixo Mondego.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Baixo Vouga.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo da Batalha.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo da Beira Baixa (Sul).
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo da Beira Centro — (Arganil).
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Beja e Mértola.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Borba.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Cadaval.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Caldas Rainha, Óbidos e Peniche.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Campomaior.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Cantanhede e Mira.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Cartaxo.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Coimbra.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Coruche.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo da Costa Azul.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Costa Verde — (Santa Marinha).
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo do Douro, Corgo e Tâmega (Peso da Régua).
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Elvas.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Entre Tejo e Sado.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Estarreja.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Estremoz, Monforte e Arronches.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Ferreira do Alentejo.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Gadiana Interior.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Lafões.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Lamego e Castro Daire.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Leiria.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Loures, Sintra e Litoral.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo da Lourinhã.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Mafra.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo do Minho — (Braga/Sé).
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Mogadouro e Vimioso.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Morávis.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo do Nordeste Alentejano.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo do Noroeste.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo do Norte Alentejano — (Fronteira).
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Oliveira de Azeiteiros.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Oliveira do Bairro.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Oliveira do Hospital.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Póvoa de Varzim, Vila do Conde e Esposende.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Paredes.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Pernes.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Pombal.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Porto de Mós.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo da Região de Bragança e Alto Douro.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo da Região do Fundão e Sabugal.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo do Ribatejo Norte.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo do Ribatejo Sul.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de São B. Messines e São Marcos da Serra.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de São João da Pesqueira.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de São Teotónio.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Salvaterra de Magos.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Santo Tirso.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Sátão e Vila Nova de Paiva.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo da Serra da Estrela.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Serras de Ansião.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Silves.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Sobral de Monte Agraço.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo do Sotavento Algarvio — (Tavira).
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Sousel.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Tarouca.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Terra Quente — (Carrazeda de Ansiães).
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Terras de Miranda do Douro.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Terras de Viriato.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Terras do Sousa, Ave, Basto e Tâmega.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Tramagal.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Vagos.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Vale de Cambra.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Vale de Dão — (Mangualde).
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Vale do Sousa e Baixo Tâmega (Penafiel).
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Vale do Távora e Douro — (Tabuaço).
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Vila Franca de Xira.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Vila Nova de Famalicão.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Vila Verde e Terras Bouro.
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Zona do Pínhal — (Sertão).

Depositado em 17 de Fevereiro de 2010, a fl. 67 do livro n.º 11, com o n.º 10/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no âmbito da actividade de transportes aéreos e obriga, por um lado, a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., adiante designada simplesmente como SATA Internacional ou como empresa, e, por outro, os trabalhadores de terra ao seu serviço, representados pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, adiante designado simplesmente como SITAVA ou como Sindicato.

2 — O presente AE, sem prejuízo da variabilidade decorrente do princípio da filiação, abrange a SATA Internacional e 110 trabalhadores representados pelo SITAVA.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial

1 — O âmbito territorial deste AE corresponde ao território nacional.

2 — Este AE aplica-se ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores em funções ou destacamento no estrangeiro, ressalvadas as normas específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

Cláusula 3.^a

Início da vigência, revisão e produção de efeitos

1 — O presente AE é publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, entrando em vigor no primeiro dia do mês subsequente ao da sua publicação.

2 — O presente AE terá a duração mínima de dois anos e manter-se-á em vigor até ser substituído por novo Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT).

3 — A tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária podem ser revistas anualmente.

Cláusula 4.^a

Anexos. Regulamentos internos da empresa

1 — Os anexos a seguir indicados são parte integrante do presente AE:

- Anexo I — categorias e funções;
- Anexo II — tabela salarial.

2 — A empresa poderá promover a elaboração de regulamentos internos, donde constem as normas da organização e disciplina do trabalho de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

3 — Os regulamentos internos da empresa serão enviados ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, após parecer das entidades representativas dos trabalhadores, nos termos da lei, a efectuar no prazo de 20 dias.

4 — Os regulamentos internos serão divulgados pelos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Admissão e actividade

Cláusula 5.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 6.^a

Habilitações mínimas

1 — As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso nas categorias profissionais previstas terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

2 — Quando se verificarem condições especiais, poderão ser admitidos trabalhadores com experiência profissional comprovada, embora não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para essa categoria profissional, sendo factor a considerar, especialmente, a circunstância do candidato a admitir haver adquirido qualificação e experiência específicas ao serviço da empresa ou de empresas do mesmo sector de actividade.

3 — Os candidatos a profissões certificadas deverão possuir, no mínimo, as habilitações académicas e ou profissionais em cada momento exigidas pela legislação.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 8.^a

Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo

1 — O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador.

2 — O contrato referido no número anterior conterà as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste AE:

- a) Identidade das partes;
- b) Data do início do contrato;
- c) Data de celebração do contrato;
- d) Local de trabalho;
- e) Actividade e categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- f) Retribuição base mensal e outras condições retributivas;
- g) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

Cláusula 9.^a

Celebração de contratos individuais a termo

1 — O contrato individual de trabalho a termo será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador.

2 — Para além das indicações referidas no n.º 2 da cláusula 8.^a, o contrato a termo conterà, ainda, termo certo ou incerto estipulado, com indicação do respectivo motivo justificativo.

3 — A empresa comunicará ao Sindicato, no prazo de cinco dias úteis, a celebração do contrato, com indicação do respectivo fundamento, bem como a cessação do contrato a termo, de trabalhador que se declare seu filiado.

4 — O presente AE aplica-se integralmente aos trabalhadores contratados a termo.

Cláusula 10.^a

Comissão de serviço

1 — A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além de outras previstas na lei, entendem-se como pressupondo uma especial relação de confiança as funções de direcção e de chefe de estabelecimento, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares de cargos de administração e de direcção directamente dependentes da administração.

3 — O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço, para trabalhadores da empresa, conta para efeitos de antiguidade como se tivesse sido prestado na categoria de que este seja titular.

Cláusula 11.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste AE, entende-se por:

a) «Profissão» o conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades

semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) «Categoria profissional» a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efectivamente desempenhadas pelo trabalhador indicada pelo grau de enquadramento profissional;

c) «Função» o conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

d) «Tarefa» a acção integrada numa função que requer um esforço físico e ou mental, com vista a atingir um determinado fim;

e) «Enquadramento» a posição relativa de cada profissão/categoria, reflectida na tabela salarial.

Cláusula 12.^a

Actividade contratada. Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — No entanto, a SATA Internacional pode, quando o interesse desta o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na actividade para que foi contratado, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

Cláusula 13.^a

Local de trabalho. Mudança e efeitos

1 — Local de trabalho é aquele que estiver contratualmente definido.

2 — Entende-se que não há mudança de local de trabalho, quando o trabalhador preste a sua actividade em qualquer dos diferentes estabelecimentos da empresa na cidade onde se situa o seu local de trabalho.

3 — Caso se verifique existência de vaga e não haja inconveniência para o serviço, deverá ser facilitada a mudança ao trabalhador que o requeira ou àquele que o solicite por permuta com outro trabalhador.

4 — A mudança pode também ser efectuada, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador.

5 — Quando a transferência for do interesse da empresa e implique custos de deslocação ou mudança de residência, o trabalhador terá direito a:

a) Reembolso das despesas impostas pela transferência, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação;

b) Reembolso das despesas impostas pela transferência, decorrentes da mudança de residência, e concessão de dispensa de quatro dias úteis sem perda de retribuição, um no dia da transferência, outro no dia imediatamente anterior e dois a contar da chegada.

Cláusula 14.^a

Mobilidade geográfica

1 — A SATA Internacional pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de

trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — A SATA Internacional pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

5 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente, relevando por inteiro o mês da cessação do contrato de trabalho.

6 — A indemnização a que se refere o n.º 4 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 15.^a

Transferência temporária

1 — A SATA Internacional pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

3 — O trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho ali em vigor.

4 — O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados ali em vigor.

Cláusula 16.^a

Procedimento sobre a comunicação da decisão de transferência

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 14.^a («Mobilidade geográfica») ou com oito dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 15.^a («Transferência temporária»).

CAPÍTULO III

Formação

Cláusula 17.^a

Formação. Princípios gerais

1 — A empresa deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

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

3 — A empresa assegurará, no âmbito da formação certificada, as acções adequadas e necessárias, de acordo com o plano de formação anual, elaborado segundo a com-

petente legislação e indicações da entidade aeronáutica e aprovado pelas competentes entidades certificadoras.

Cláusula 18.^a

Direito individual à formação

1 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após três meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 — O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que a empresa está adstrita, através da formação contínua.

Cláusula 19.^a

Formação contínua

1 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

2 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de 35 horas anuais de formação certificada, ou proporcional conforme o n.º 2 da cláusula 18.^a

3 — As horas de formação certificada a que se refere o número anterior que não foram organizadas sob a responsabilidade do SATA Internacional por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

4 — Aos formandos que tenham de se deslocar em formação, será aplicada a regulamentação interna em vigor para deslocamentos em serviço.

5 — Sem prejuízo da regulamentação interna aplicável, as acções de formação não deverão exceder, em média, as 7 horas diárias e as 35 horas semanais.

6 — As acções de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido considerado como tempo de trabalho.

7 — Se, da mudança de tipo de horário de trabalho, decorrente da frequência de acção de formação profissional, vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso igual a essa diminuição, que será gozado em acréscimo ao seu próximo período de descanso, previsto no respectivo horário de trabalho, ou noutra data acordada entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 20.^a

Formação sucedânea

1 — Para efeitos do cumprimento do disposto no n.º 1 da cláusula 19.^a, são consideradas 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 ou, por acordo individual, frequência de formação profissional por interesse do trabalhador, nomeadamente promovida pelo Sindicato.

2 — A empresa pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2

da cláusula 19.^a, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

3 — O período de antecipação a que se refere o n.º 2 é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

4 — A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera a empresa, podendo haver lugar a compensação por parte desta.

Cláusula 21.^a

Crédito de horas para formação contínua

1 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pela empresa por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

3 — O conteúdo da formação referida no n.º 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

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

Cláusula 22.^a

Planos de formação

O Sindicato tem direito de informação e de consulta prévia sobre os planos anuais de formação da empresa, assim como ao relatório anualmente enviado aos serviços do ministério responsável pela área laboral, sobre a formação contínua.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 23.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, a SATA Internacional deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

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

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

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

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

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

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

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela empresa, ressarcindo a empresa da utilização indevida;

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

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

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela SATA Internacional;

j) Manter junto do Serviço de Administração de Pessoal (SAP) da SATA Internacional, informação actualizada quanto à sua identificação e habilitações escolares, bem como quanto às suas qualificações profissionais, e, ainda, telefone fixo e móvel e endereço da sua residência.

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

Cláusula 25.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à SATA Internacional:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código de Trabalho e neste AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e neste AE, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei e no AE;

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

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

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

k) O trabalhador pode, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer por escrito, que as instruções sejam confirmadas também por escrito, quando tenha fundadas dúvidas quanto à sua legalidade e licitude.

Cláusula 26.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

a) Facultar a consulta, pelos trabalhadores que o solicitem, dos processos individuais e dos documentos que se referiram à sua situação profissional, salvo quanto aos que integrem processos de inquérito e disciplinares enquanto estiverem em curso e nos termos da lei;

b) Entregar aos trabalhadores documentos onde constem a data de admissão e funções ou cargos desempenhados, bem como a formação adquirida, se expressamente solicitado pelo interessado.

Cláusula 27.^a

Agregado familiar

Aos trabalhadores abrangidos por este AE, pertencentes ao mesmo agregado familiar, será concedida, desde que solicitado por escrito, prestação de trabalho, férias e período de folga semanal a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço.

Cláusula 28.^a

Obtenção de documentos

1 — A empresa suportará os encargos com a documentação necessária e imprescindível ao normal desempenho das respectivas funções, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, designadamente, renovação de passaportes, obtenção de vistos, qualificações e averbamentos às qualificações e cartões de acesso aos aeroportos.

2 — Os trabalhadores deverão manter em bom estado e actualizados os documentos necessários ao desempenho das suas funções devendo para o efeito, fornecer à empresa os elementos imprescindíveis à sua obtenção ou renovação.

CAPÍTULO V

Da prestação do trabalho

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1 — Define-se por período normal de trabalho o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2 — O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia nem 40 horas por semanas, salvo modalidade diferente admissível nos termos do AE ou da lei.

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho pode ser regular ou irregular.

2 — O horário regular é constituído, por cinco dias consecutivos de trabalho, entre as 7 e as 22 horas, com um dia de descanso semanal obrigatório (DS) ao domingo e um dia de descanso semanal complementar (DC) ao sábado ou à segunda-feira.

3 — São horários irregulares os constituídos no máximo por cinco dias consecutivos de trabalho, seguidos de um DC anterior ao dia de DS, totalizando um descanso mínimo semanal de 53 horas.

4 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso, com duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais do que cinco horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

5 — O intervalo de descanso previsto no número anterior pode ser de trinta minutos, por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa.

6 — Os trabalhadores integrados nos horários irregulares terão direito ao gozo de um domingo com intervalo não superior a oito semanas.

7 — Na elaboração dos horários irregulares a empresa diligenciará de modo a que todos os trabalhadores participem equitativamente nas rotações dos respectivos horários.

Cláusula 31.^a

Descanso e tomada de refeição

1 — Os períodos para descanso e tomada de refeição previstos nos horários de trabalho serão fixados entre as seguintes horas:

- a) Pequeno-almoço — entre as 7 horas e as 10 horas;
- b) Almoço — entre as 11 horas e 30 minutos e as 15 horas e 30 minutos;
- c) Jantar — entre as 18 horas e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 2 horas e as 5 horas.

2 — O disposto na alínea a) do n.º 1 não é aplicável a horários de trabalho cujo início ocorra a partir das 8 horas, inclusive.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 30.^a, a interrupção dos períodos de trabalho diários tem a duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas para almoço e jantar, de trinta minutos para pequeno almoço e de trinta a sessenta minutos para ceia.

4 — O intervalo mínimo entre o termo do período do pequeno-almoço e o início do período do almoço é de duas horas e trinta minutos.

5 — O intervalo para descanso e tomada de refeição previsto no horário de trabalho poderá ser alterado, desde que tal alteração não varie mais de uma hora, sendo o trabalhador avisado da alteração, no caso de almoço ou jantar, com a antecedência mínima de uma hora.

Cláusula 32.^a

Descanso diário

1 — Na elaboração de horários de trabalho é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho.

2 — Sempre que um trabalhador prestar trabalho em prolongamento ao seu horário diário, não poderá ser obrigado a retomar o trabalho antes de ter completado um mínimo de doze horas de descanso.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável:

a) A trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo, que estejam isentos de horário de trabalho;

b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;

c) Quando as funções desempenhadas se prendam com actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço em aeroporto.

Cláusula 33.^a

Condições de isenção de horário de trabalho

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

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

b) Execução de trabalhos preparatórios, complementares ou de complexidade, que pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

Cláusula 34.^a

Modalidades e efeitos da isenção de horário de trabalho

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

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

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

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2 — A isenção não prejudica o direito aos dias de DS, aos feriados e dias de DC, nem ao período mínimo de descanso referido no n.º 1 da cláusula 32.^a («Descanso diário»), entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, excepto nos casos previstos no n.º 3 dessa mesma cláusula.

3 — Quando o acordo de isenção de horário de trabalho estabelecer um prazo certo de duração, o seu cancelamento no decurso desse prazo só poderá ser efectuado por acordo escrito das partes.

Cláusula 35.^a

Banco de horas

1 — Por acordo entre o trabalhador e a empresa, o período de trabalho pode ser variável, sendo reduzido ou aumentado por referência ao horário de trabalho.

2 — O aumento pode ascender até duas horas diárias, podendo atingir 50 horas semanais e o limite anual de 200 horas.

3 — O tempo de trabalho prestado em acréscimo, é compensado nos quatro meses subsequentes ao mês da realização do trabalho.

4 — A necessidade de prestação de trabalho, para além do período normal de trabalho diário, deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de quatro horas, podendo esta antecedência ser diminuída por acordo com o trabalhador.

5 — A utilização da redução por compensação no período normal de trabalho diário deve ser comunicada ao trabalhador pela empresa, com a antecedência mínima de quatro horas, podendo esta antecedência ser diminuída por acordo com o trabalhador.

6 — A redução do tempo de trabalho, pode ser em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias devendo ser comunicado pelo trabalhador à empresa com dois dias de antecedência, podendo esta antecedência ser diminuída por acordo.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3, sempre que não ocorra a integral compensação do trabalho no período de quatro meses subsequentes ao mês da sua realização, o tempo de trabalho prestado em acréscimo é retribuído nos termos da alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 66.^a

8 — A prestação de trabalho prevista na presente cláusula, não é acumulável com a realização de trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Mapas de horário de trabalho

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

- a*) Denominação da SATA Internacional;
- b*) Actividade exercida;
- c*) Sede e local de trabalho;
- d*) Começo e termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, consoante o caso;
- e*) Dia de encerramento ou suspensão de laboração;
- f*) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
- g*) Dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar;
- h*) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade individual.

2 — Quando as indicações referidas no número anterior não forem comuns a todos os trabalhadores, devem também constar dos mapas de horário de trabalho os nomes dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do número seguinte.

3 — A composição dos turnos, de harmonia com a respectiva escala, se a houver, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

4 — As alterações dos horários de trabalho são comunicadas ao Sindicato com a mesma antecedência com que devem ser afixadas na empresa.

Cláusula 37.^a

Registo, controlo de assiduidade e pontualidade

1 — A empresa manterá um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2 — A empresa informará os trabalhadores sobre o modo como deverão proceder para efeitos do controlo de assiduidade e pontualidade, no desempenho da sua actividade profissional.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suple-

mentar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a*) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
- b*) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e o trabalhador;
- c*) A tolerância de quinze minutos sobreposições;
- d*) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias;
- e*) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo da empresa.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da empresa.

Cláusula 39.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a*) 200 horas de trabalho por ano;
- b*) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c*) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d*) O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou sua viabilidade apenas está sujeito ao limite legal do período de trabalho semanal.

Cláusula 40.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

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

Cláusula 41.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil (DU), em dia de DC e em dia feriado (F) confere ao trabalhador, além da remuneração prevista para o efeito, o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório vencido nos termos do número ante-

rior, pode ser substituído por pagamento com o acréscimo de 100% (coeficiente 2).

4 — No caso de prestação de trabalho em dia de DS, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou, no caso do trabalhador deslocado a gozar nos três dias úteis seguintes ao do seu regresso.

5 — Na falta de acordo, os dias de descanso compensatório previsto nesta cláusula são fixados pela empresa.

CAPÍTULO VI

Feriados, férias e faltas

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 42.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

2 — Para além dos feriados referidos no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito, com referência ao seu local habitual de trabalho:

- a) Carnaval;
- b) Feriado municipal;
- c) Feriados regionais.

3 — A empresa publicitará, em Dezembro de cada ano, a lista dos feriados a observar no ano seguinte.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 43.^a

Direito a férias

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

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

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

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte e na cláusula 57.^a («Efeitos das faltas no direito a férias»).

Cláusula 44.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Duração e marcação do período de férias

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

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, devendo contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

4 — O período de férias é marcado por acordo entre a empresa e trabalhador.

5 — Os pedidos de marcação de férias serão entregues à empresa até 31 de Janeiro de cada ano, para que o mapa de férias seja elaborado até 15 de Março e afixado nos locais de trabalho entre 15 de Abril e 31 de Outubro do ano a que corresponda.

6 — Entre 15 de Março e 14 de Abril, os trabalhadores deverão apresentar, por escrito, eventuais reclamações, após o que será fixado o mapa final.

7 — Na falta de acordo, caberá à empresa elaborar o respectivo mapa de férias, nos termos legais. Neste caso,

o período de férias terá que ser marcado entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

8 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador pode ocorrer a renúncia ao gozo de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão ou cessação da suspensão do contrato, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que acumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 46.^a

Compensação por férias gozadas fora do período normal

1 — A empresa concederá, a título de compensação, aos trabalhadores que marquem e gozem um mínimo de 11 dias úteis de férias entre 8 de Janeiro e 30 de Abril e 1 de Novembro e 14 de Dezembro, uma compensação de três dias úteis a gozar dentro de qualquer dos períodos referidos.

2 — O período de férias referido no número anterior poderá ser gozado interpoladamente, mas no máximo de dois períodos.

3 — A compensação estabelecida no n.º 1 poderá ser remida a dinheiro, por acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 47.^a

Fixação e acumulação de férias

1 — A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos dias do ano serão valorizados como segue:

Meses	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Janeiro, Fevereiro, Março e Novembro	1	1
Abril, Maio e Outubro	4	4
Dezembro	2	8
Junho	4	8
Setembro	10	6
Julho e Agosto	12	12

2 — Para efeitos de marcação de férias nos anos seguintes, os trabalhadores são ordenados por ordem crescente de pontuação obtida de acordo com o gozo ou a marcação de férias no ano anterior apurando-se, a que for mais elevada, tendo prioridade na marcação os trabalhadores com menor pontuação.

3 — Em caso de igualdade de pontuação, terá direito à escolha o de maior antiguidade na empresa.

4 — Os trabalhadores que ingressarem na SATA Internacional adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta.

5 — A SATA Internacional publicará, em Janeiro de cada ano, a lista de pontuação e ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores a respeitar nesse ano.

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

7 — As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa

e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 48.^a

Alteração. Adiamento e interrupção do período de férias

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

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

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o gozo das férias devidas tenha lugar imediatamente antes da cessação.

Cláusula 49.^a

Doença no período de férias

No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 7 da cláusula 45.^a («Duração e marcação do período de férias»).

Cláusula 50.^a

Efeitos da suspensão e da cessação do contrato de trabalho

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

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

6 — Em caso de cessação de contrato de trabalho no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha

direito, não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 51.^a

Noção de falta

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

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

3 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 52.^a

Tipos de falta

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) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, como segue:

Até cinco dias consecutivos: falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, pai, mãe, sogro(a), padrasto, madrasta, filho (a), enteado(a), genro e nora;

Até dois dias consecutivos: falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral — bisavô(ó), avô(ó), bisneto(a), neto(a), irmão, irmã, cunhado(a);

c) As motivadas pela prestação de provas de avaliação ou exames em estabelecimento de ensino;

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

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

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de filho menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 53.^a

Comunicação das faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias e justificadas nos termos do número seguinte.

2 — Quando imprevistas, as faltas serão comunicadas logo que possível e obrigatoriamente justificadas no prazo máximo de cinco dias, podendo a empresa exigir prova dos factos invocados.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 54.^a

Prova dos factos justificativos das faltas

1 — Os factos justificativos das faltas serão provados por meios idóneos.

2 — A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A não apresentação dos documentos referidos nos números anteriores para cada uma das situações identificadas, torna as faltas injustificadas.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *j)* do n.º 2 da cláusula 52.^a («Tipos de falta»), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos nas alíneas *d)* e *g)* do n.º 2 da cláusula 52.^a («Tipos de falta»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea *h)* do n.º 2 da cláusula 52.^a («Tipos de falta»), 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 48 horas.

5 — As ausências previstas na alínea *d)* do n.º 2, não são consideradas como faltas, quando resultarem de acordo

de substituição da perda de retribuição por trabalho compensatório.

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

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

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

4 — A perda de retribuição por motivo de faltas justificadas, pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de duas horas diárias.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por 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 tratar-se de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 58.^a

Conceito de retribuição

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

2 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de:

- a) Ajudas de custo;
- b) Abonos de instalação e outras equivalentes;
- c) Abono para falhas;
- d) Subsídios de alimentação ou a comparticipação no preço destas, bem como o seu pagamento integral, quando for caso disso;
- e) Comparticipação nas deslocações em serviço em viatura própria;
- f) Remuneração por trabalho suplementar, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Comparticipação nas despesas de infantário.

3 — A retribuição base mensal e as restantes prestações retributivas constam da tabela salarial em vigor.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa entregará ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na segurança social, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 59.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual ao da sua retribuição, a pagar conjuntamente com o vencimento do mês de Novembro.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

Cláusula 60.^a

Férias e subsídio de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual ao montante da sua retribuição.

3 — O subsídio de férias deve ser pago com a retribuição do mês anterior ao gozo do primeiro período de férias, salvo acordo escrito em contrário.

4 — O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 61.^a

Comparticipação nas despesas de infantário

1 — A SATA Internacional comparticipará nas despesas de infantário e de ama dos filhos dos seus trabalhadores, com idade compreendida entre os dois meses e até à escolaridade obrigatória.

2 — O montante da comparticipação prevista no número anterior, não poderá exceder o limite inscrito na tabela salarial em cada momento em vigor e é calculado sobre a retribuição ilíquida mensal do trabalhador, nas seguintes percentagens:

- a) 4 % por um filho;
- b) 6 % por dois filhos;
- c) 8 % por três ou mais filhos.

3 — A empresa somente efectuará a comparticipação, mediante a apresentação de recibo em nome do trabalhador, devidamente passado por infantário ou ama reconhecidos oficialmente.

Cláusula 62.^a

Subsídio de chefia

1 — Os trabalhadores designados para exercerem funções de chefia auferem um subsídio adicional correspon-

dente a 10 % da sua retribuição de base mensal, enquanto assegurarem o exercício efectivo dessas funções.

2 — O trabalhador que seja designado para assegurar a substituição temporária de trabalhadores que exerçam funções de chefia, quando prestar essa actividade por período superior a uma semana, tem direito ao subsídio previsto no número anterior, em termos proporcionais, enquanto se mantiver nessas funções.

Cláusula 63.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, na modalidade prevista na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 34.^a («Modalidades e efeitos da IHT»), têm direito a uma retribuição especial mensal não inferior a vinte e duas horas de trabalho suplementar (coeficiente 1.5).

2 — Quando se trate do regime de isenção de horário previsto na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula referida no número anterior, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial mensal correspondente a onze horas de trabalho suplementar (coeficiente 1.5).

3 — O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores.

Cláusula 64.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O acréscimo previsto no número anterior, é calculado nos seguintes termos:

$$AHN = [(RBM + D) \times 12]: (52 \times N) \times 0,25$$

em que:

AHN — acréscimo hora nocturna;
RBM — retribuição base mensal;
D — diuturnidade de antiguidade na empresa;
N — período normal de trabalho semanal.

Cláusula 65.^a

Subsídios de horários irregulares

1 — Os trabalhadores integrados nas variantes dos horários irregulares auferirão um subsídio mensal referido no anexo II («Tabela salarial»). O escalão A para quem mensalmente trabalha até 30 horas nocturnas; o escalão B para quem trabalha entre 31 e 60 horas nocturnas; e o escalão C para quem trabalha além das 60 horas nocturnas.

2 — Não têm direito ao pagamento do acréscimo por trabalho nocturno os trabalhadores que auferiram subsídio de turnos.

3 — O valor do subsídio de turno a atribuir junto ao subsídio de férias é o equivalente ao mês anterior das férias e no caso de subsídio Natal o referente ao mês de Novembro.

4 — O subsídio de horário irregular dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos 10 anos consecutivos neste regime e, que por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho ou por decisão da

empresa, deixem de prestar serviço naquelas condições, manterão o subsídio não actualizado que será progressivamente diminuído em 20 % sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

Cláusula 66.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos à retribuição horária suplementar (RHS):

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora (coeficiente 1.5);

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções seguintes (coeficiente 1.75).

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 100 % da retribuição normal (coeficiente 2.0).

3 — Para efeito do disposto nos números anteriores, a seguir se indica a respectiva fórmula:

$$RHS = \{(RBM + D) \times 12\}: (52 \times N) \times C$$

em que:

RHS — retribuição hora suplementar;
RBM — retribuição base mensal;
D — diuturnidade de antiguidade na empresa;
N — período normal de trabalho semanal;
C — coeficiente.

Cláusula 67.^a

Fórmula de cálculo da retribuição horária (RH)

O valor da RH é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$RH = \{(RBM + D) \times 12\}: (52 \times N)$$

em que:

RBM — retribuição base mensal;
D — diuturnidade de antiguidade na empresa;
N — período normal de trabalho semanal.

Cláusula 68.^a

Diuturnidades de antiguidade na empresa

1 — Os trabalhadores cuja análise do desempenho tenha como resultado global final uma avaliação positiva, não inferior a C em dois anos consecutivos — numa escala crescente de D, C, B, A — auferirão a seguinte diuturnidade e anuidades, consoante a sua antiguidade na empresa:

a) Ao atingir cinco anos — 5 %;

b) A partir do 6.º ano — mais 0,8 % por cada ano de antiguidade;

2 — O somatório das diuturnidades referidas nas alíneas anteriores não pode exceder o valor de 21 %.

3 — As percentagens previstas no número anterior incidem sobre a respectiva retribuição base mensal.

4 — O direito às diuturnidades, nos termos do disposto no n.º 1, vence-se no mês em que perfizer a respectiva antiguidade e aplica-se tanto aos trabalhadores a tempo inteiro como aos do regime de tempo parcial.

5 — Os trabalhadores não poderão ser prejudicados no que respeita ao vencimento da respectiva diuturnidade, caso não tenham sido avaliados por motivo imputável à empresa.

Cláusula 69.^a

Diuturnidade de função

1 — Aos trabalhadores, cuja categoria profissional esteja enquadrada até ao oitavo nível, inclusive, da tabela salarial, com um mínimo de seis anos de antiguidade, tendo nos últimos quatro anos de efectividade de prestação de trabalho e de permanência no mesmo nível salarial, será atribuído um adicional de 3 % da respectiva retribuição base mensal.

2 — Por cada período de um ano a mais, até ao total de três períodos, sem evolução nos termos do número anterior, será atribuído mais 0,7 %.

3 — Qualquer evolução para um nível salarial superior, quer seja por mérito, mudança de categoria profissional, enquadramento ou outro motivo, determina o regresso ao início da contagem do tempo de permanência de quatro anos e a perda das diuturnidades de função atribuídas.

4 — A diuturnidade de função apenas é atribuída aos trabalhadores cuja análise do desempenho tenha como resultado global final uma avaliação positiva não inferior a C em dois anos consecutivos no caso do n.º 1 desta cláusula e no ano imediatamente anterior no caso do n.º 2 também desta cláusula.

5 — No caso de o trabalhador ter informação de desempenho inferior a C é diferida para o ano seguinte a verificação das condições da sua atribuição.

6 — A diuturnidade de função apenas será atribuída após o processo de avaliação referido nos n.ºs 4 e 5 e produz efeitos a partir do mês em que o trabalhador completou o tempo de permanência, sem prejuízo da situação prevista no número anterior.

7 — Os trabalhadores não poderão ser prejudicados no que respeita ao vencimento da respectiva diuturnidade de função, caso não tenham sido avaliados por motivo imputável à empresa.

Cláusula 70.^a

Retribuição por prestação temporária de serviço como formador

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como formador em cursos ministrados pela empresa terão direito a uma remuneração especial por hora de formação ministrada, nos montantes indicados em cada momento no anexo II («Tabela salarial»).

2 — Não terão direito ao subsídio referido no número anterior os trabalhadores que tenham como função apenas ministrar formação.

Cláusula 71.^a

Subsídio para reeducação pedagógica

1 — A empresa concederá aos filhos de todos os trabalhadores que comprovadamente careçam de reeducação

pedagógica um complemento de subsídio atribuído pela segurança social ou por outro organismo oficial, o qual nunca excederá, mensalmente, o montante inscrito no anexo II da tabela salarial em vigor.

2 — A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação, pelos interessados de documentos comprovativos da despesa feita na reeducação em cada mês, bem como do abono concedido pela segurança social ou outro organismo oficial.

Cláusula 72.^a

Subsídio de alimentação

1 — Por cada dia completo de trabalho diário em que o trabalhador preste a sua actividade profissional, terá direito a um subsídio de alimentação, cujo valor está referenciado no anexo II onde consta a tabela salarial.

2 — O subsídio referido no número anterior só será atribuído desde que seja prestado um mínimo diário de trabalho de cinco horas.

Cláusula 73.^a

Deslocações em serviço

1 — O regime de ajudas de custo nas deslocações em serviço é o que em cada momento estiver em vigor na empresa.

2 — Os transportes em serviço são fornecidos ou pagos pela empresa, com observância das respectivas normas internas.

3 — As deslocações efectuadas em viatura própria ao serviço da empresa, com autorização desta, serão comparitadas pelo valor do quilómetro referenciado no anexo II («Tabela salarial») em cada momento em vigor.

Cláusula 74.^a

Assistência a aeronaves imobilizadas

1 — Quando um trabalhador se deslocar para a resolução de avarias impeditivas de voo a aeronaves imobilizadas, fora do local de trabalho e exceder o seu período normal de trabalho diário em efectiva prestação de actividade, será remunerado para além de tal período, pelos coeficientes aplicáveis no cálculo do pagamento do trabalho suplementar.

2 — Para efeitos do número anterior, sempre que o regresso à base ocorra sem observância do descanso devido em local apropriado, o tempo de deslocação de regresso é compensado com igual tempo de descanso ou retribuição em singelo do tempo de descanso, apurada para a meia hora superior.

3 — Concluída a deslocação, deve ser observado um descanso mínimo de duração de doze horas, sendo esse período contado a partir da saída do local de trabalho no regresso.

4 — Quando o trabalhador regressar sem observância do descanso previsto no n.º 2, e a chegada se situar para além das 5 horas (tendo o voo de regresso mais de cinco horas de duração, incluindo uma hora destinada a apresentação e entrega do relatório e materiais em conclusão de missão), o trabalhador será dispensado do período de trabalho que, nesse mesmo dia, por horário devia cumprir, salvo se o início do período normal de trabalho tiver lugar depois de decorrido o descanso previsto no n.º 3.

5 — Quando o período de trabalho ou da deslocação se faça em dia de DS, DC ou de F (seja na ida, seja na volta) além do pagamento do trabalho suplementar o trabalhador gozará os descansos adquiridos após o regresso à base, nos três dias seguintes ou em data a acordar com a empresa.

Cláusula 75.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam função de caixa ou tenham à sua responsabilidade fundos de maneio, ou valores resultantes de transacções da empresa, será atribuído, mensalmente, um abono para falhas.

2 — O abono para falhas referido no número anterior será de valor igual a um dos montantes mínimos inscritos no anexo II, onde consta a tabela salarial em cada momento em vigor, montantes esses que reflectem os valores movimentados.

3 — Sempre que no período mensal ocorra erro superior ao montante do abono para falhas, operar-se-á nos meses subsequentes a compensação até integral reposição.

Cláusula 76.^a

Complemento de retribuição base mensal

1 — Os trabalhadores receberão um montante de €41 por cada mês de prestação de trabalho, a título de complemento da retribuição base mensal.

2 — O complemento ao vencimento base é pago 14 meses no ano, não sendo considerado para efeitos do cálculo de isenção de horário de trabalho, subsídio de chefia e trabalho suplementar.

3 — As ausências devidas por licenças de parentalidade e crédito de faltas para exercício de actividade sindical, não prejudicam o direito ao complemento referido no n.º 1.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 77.^a

Parentalidade

O direito dos trabalhadores à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade exerce-se nos termos da lei, constando em anexo ao presente AE transcrição do regime legal em vigor.

Cláusula 78.^a

Trabalhador-estudante

O estatuto de trabalhador-estudante, considerando-se como tal 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 aplica-se nos termos da lei, constando em anexo ao presente AE transcrição do regime legal em vigor.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 79.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 80.^a

Sanções disciplinares

1 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites legais, as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — Decorridos sete anos após a aplicação de qualquer das sanções disciplinares referidas nas alíneas a) e d) do número anterior e não tendo havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante esse período, aquela sanção deixará de poder constituir agravante contra ele num eventual processo que lhe venha a ser instaurado.

3 — Com excepção das sanções prevista nas alíneas a) e f) do n.º 1, fundamentadamente, a empresa pode suspender o cumprimento das sanções aplicáveis pelo prazo de um ano, sendo exigível o seu cumprimento caso ocorra qualquer infracção disciplinar nesse período.

Cláusula 81.^a

Resposta à nota de culpa

Quando houver lugar a procedimento disciplinar escrito, o trabalhador dispõe de 12 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

CAPÍTULO X

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 82.^a

Cessaçã do contrato de trabalho

O regime da cessaçã do contrato de trabalho é aquele que consta da lei em vigor.

Cláusula 83.^a

Modalidades da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Denúncia durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação;
- d) Aviso prévio na comissão de serviço;
- e) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- f) Despedimento colectivo;
- g) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- h) Despedimento por inadaptação;
- i) Resolução pelo trabalhador;
- j) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 84.^a

Documentos a serem entregues ao trabalhador

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, a SATA Internacional é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

Cláusula 85.^a

Devolução de instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver à empresa os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença desta, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 86.^a

Segurança social

A SATA Internacional e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a segurança social, nos termos definidos na lei.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 87.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa assegurará as condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

Cláusula 88.^a

Medicina no trabalho

1 — A empresa assegurará, directamente ou por entidade terceira, um serviço de medicina no trabalho, dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem, preferencialmente médicos de medicina aeronáutica.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como a todos os de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4 — A empresa deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

Cláusula 89.^a

Protecção na doença

A empresa tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorrido enquanto o trabalhador se encontra ao serviço da mesma, em local não abrangido pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) ou Cartão Europeu de Seguro de Doença.

Cláusula 90.^a

Protecção na incapacidade permanente parcial

Se o trabalhador ficar afectado de incapacidade permanente parcial (IPP — acidente de trabalho) que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua profissão/categoria, a empresa dar-lhe-á, sempre que possível, ocupação em actividade compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afectado.

Cláusula 91.^a

Seguros

1 — A empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores, um seguro de saúde de grupo actualmente existente

ou outro que o substitua sem diminuição da protecção por aqueles garantidos.

2 — A empresa garantirá ao trabalhador um seguro de vida em viagem de serviço no valor de €75 000.

CAPÍTULO XIII

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 92.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e o SITAVA têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

2 — Os dirigentes que trabalham na empresa e os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do seu normal funcionamento.

3 — A empresa porá à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram com uma antecedência de oito dias, um local situado no interior da mesma ou por acordo na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 93.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros da direcção do SITAVA que sejam trabalhadores da empresa, nos termos da lei, beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou outro qualquer direito.

2 — Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, ou oito horas por mês se fizerem parte de comissão intersindical e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.

3 — Para beneficiar do crédito previsto no número anterior, o SITAVA deve avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4 — No caso de não ser possível à empresa adaptar os horários, não são considerados para efeitos de créditos sindicais os tempos despendidos por delegado ou dirigente sindical que, nos termos da lei tenham direito a crédito de horas, em reuniões realizadas por iniciativa da empresa ou por esta aceites, bem como em reuniões de negociação do AE ou da comissão paritária.

Cláusula 94.^a

Direito a informação e consulta

1 — Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, designadamente:

a) Evolução recente e provável evolução futura da actividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisão susceptível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

2 — É aplicável ao exercício do direito à informação e consulta dos delegados sindicais o disposto na lei.

Cláusula 95.^a

Desconto da quota sindical

1 — Nos termos da lei, a SATA Internacional procederá ao desconto da quota sindical na retribuição de cada trabalhador, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação e envio ao Sindicato até ao dia 15 do mês seguinte a que disser respeito, o que fará acompanhar do respectivo mapa.

2 — A declaração de autorização, o pedido de cobrança, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega na empresa.

Cláusula 96.^a

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da empresa e dois representantes do SITAVA com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente AE.

2 — O funcionamento da comissão paritária será regulado pela própria comissão.

3 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente o mesmo número de representantes da cada parte.

4 — A deliberação tomada por unanimidade considera-se como integrando o presente AE, devendo ser depositada e publicada, nos termos da lei.

5 — Cada uma das partes outorgantes comunicará à outra, por escrito, e no prazo de 90 dias contados da publicação do presente AE, a identificação dos seus dois representantes na comissão paritária, bem como identificará como suplentes os elementos que entenderem.

Cláusula 97.^a

Disposição final

Com a entrada em vigor do presente AE fica revogado o Regulamento Interno, constante da comunicação interna n.º 21/VCA/2004, de 4 de Novembro de 2004, sendo este AE globalmente mais favorável.

ANEXO I

Categorias e funções

Assistente de manutenção (AM) (iniciado e grau 1). — Executar tarefas auxiliares e de apoio às actividades técnicas e técnico-administrativo da manutenção de aeronaves relacionadas com os espaços de trabalho, material, equipamento e ferramentas.

Assegurar o transporte de pessoas e materiais, conduzindo diversos tipos de veículos motorizados, ligeiros e pesados, desde que habilitado para o efeito.

Pode assegurar o reboque de aviões em placa ou em hangar, desde que qualificado e certificado para o efeito.

Auxiliar administrativo(a) (AA) (iniciado e grau I). — Executar tarefas auxiliares administrativas relativas ao funcionamento da empresa, seguindo procedimentos estabelecidos.

Empregado(a) comercial (EC) (iniciado e grau I). — Executar tarefas relacionadas com a venda de produtos e ou serviços, de acordo com procedimentos estabelecidos.

Empregado(a) administrativo (EA) (iniciado e grau I). — Executar tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, seguindo procedimentos estabelecidos.

Mecânico(a) de aeronaves (MA) (iniciado, graus I e II). — Efectuar manutenção preventiva e correctiva de aeronaves, reparando, substituindo e regulando os equipamentos ou componentes dos sistemas mecânicos, hidráulicos e pneumáticos de acordo com orientações definidas.

Oficial de operações de voo (OOV) (iniciado, graus I, II e III). — Preparar e elaborar planos de voo. Assegurar as tarefas relativas ao despacho operacional de cada voo de modo que toda a informação pertinente seja prestada aos pilotos para a condução dos voos em segurança. Exercer vigilância e estabelecer comunicação com qualquer aeronave na área da sua operação, fornecendo informações relevantes para a segurança do voo, controlar as faixas horárias (*slots*) e desencadear procedimentos em caso de emergência.

Técnico(a) comercial (TC) (iniciado, graus I, II e III). — Participar na organização, gestão e promoção do serviço, atender, aconselhar e realizar a venda dos serviços, de acordo com os procedimentos estabelecidos, garantindo a satisfação dos clientes, com vista à sua fidelização.

Técnico(a) administrativo(a) (TA) (iniciado, graus I, II e III). — Organizar e executar tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa.

Técnico(a) de manutenção de aeronaves (TMA) (iniciado, graus I, II e III). — Efectuar e verificar a manutenção preventiva e correctiva de aeronaves, identificando avarias ou anomalias e procedendo à reparação, substituição e regulação dos equipamentos ou componentes dos sistemas eléctricos, mecânicos e estruturas.

Técnico(a) qualificado(a) (TQ) (TQ, graus I, II, III e IV). — Com grau crescente de autonomia e capacidade de iniciativa, elabora e participa em estudos, presta informações e emite pareceres com vista à solução de problemas específicos inerentes à área em que está integrado; pode coordenar e ou apoiar outros profissionais da sua área de actividade de nível igual ou inferior; pode executar tarefas complexas do âmbito da categoria donde provém; pode dar formação profissional desde que habilitado e, quando para tal for designado.

Técnico(a) superior (TS) (TS, graus I, II, III, IV e especialista). — Implementar as medidas necessárias à concretização dos objectivos definidos pela administração para as unidades orgânicas a que está adstrito; assegurar as funções de organização, coordenação, e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da empresa; elaborar análises, projectos, estudos e relatórios conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados na organização do trabalho e de gestão; programar e coordenar as suas actividades ou de outros técnicos de nível igual ou inferior; interpretar e aplicar a regulamentação,

normas, procedimentos e as instruções de carácter técnico; apoiar os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional.

Evolução nos níveis:

1 — Após dois anos de permanência no grau iniciado, os trabalhadores evoluem para o grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial da profissão/categoria, desde que tenha análise para desenvolvimento (APD) igual ou superior a C.

2 — As possíveis evoluções a partir do grau I são por decisão da empresa tendo em atenção os anos de permanência e a avaliação e potencial do trabalhador de cada profissão/categoria.

ANEXO II

Tabela salarial 2009 ⁽¹⁾

Níveis	Remuneração base mensal (euros)	Categoria profissional
16	2 509	Técnico superior especialista.
15	2 339	Técnico superior v.
14	2 151	Técnico superior IV.
13	1 976	Técnico superior III. Técnico qualificado IV.
12	1 801	Técnico superior II. Técnico qualificado III.
11	1 638	Técnico superior I. Técnico qualificado II.
10	1 439	Técnico superior. Técnico qualificado I.
9	1 287	Oficial de operações de voo III. Técnico de manutenção de aeronaves III. Técnico qualificado.
8	1 152	Técnico comercial III. Técnico administrativo III. Oficial de operações de voo II. Técnico de manutenção de aeronaves II.
7	1 050	Técnico comercial II. Técnico administrativo II. Oficial de operações de voo I. Técnico de manutenção de aeronaves I.
6	927	Técnico comercial I. Técnico administrativo I. Oficial de operações de voo iniciado. Técnico de manutenção iniciado.
5	806	Técnico comercial iniciado. Técnico administrativo iniciado. Mecânico de aeronaves II.
4	712	Empregado comercial I. Empregado administrativo I. Mecânico de aeronaves I.
3	620	Empregado comercial iniciado. Empregado administrativo iniciado. Mecânico de aeronaves iniciado.
2	512	Auxiliar administrativo I. Assistente de manutenção I.
1	457	Auxiliar administrativo iniciado ⁽²⁾ . Assistente de manutenção iniciado ⁽²⁾ .

⁽¹⁾ A tabela salarial produz efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

⁽²⁾ Nos termos do artigo 3.º do Decreto Legislativo Regional n.º 8/2002/A, de 10 de Abril, é aplicável na RAA a remuneração mínima mensal garantida aos níveis salariais que contemplem valores retributivos inferiores.

Cláusulas de expressão pecuniária ⁽¹⁾

Subsídio de turno/mês:

Escalões:

- A — €80;
- B — €100;
- C — €120.

Abono para falhas/mês:

- Vol. mov. < €1000 — €32,61;
- Vol. mov. > €1000 — €50,95.

Subsídio de alimentação/dia — €12,25.

Hora de formação — €10.

KMS — €0,40.

Diuturnidade/anuidade — cláusula 68.^a

Diuturnidade de função — cláusula 69.^a

Limite de comparticipação despesas de infantário — €62.

Subsídio chefia — 10% retribuição base mensal.

Subsídio de reeducação pedagógica — até €100.

⁽¹⁾ As cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Julho de 2009.

Ponta Delgada, 1 de Julho de 2009.

Pela SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A.:

António José Vasconcelos Franco Gomes de Menezes, presidente do conselho de administração.

Luísa Maria Estrela Rego Miranda Schanderl, vogal do conselho de administração.

Pela SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

Vítor Manuel Tomé Mesquita, secretário-geral.

Luís Henrique Fontes Pacheco, membro da direcção.

Transcrição do regime legal referido na cláusula 77.^a — Parentalidade

«Artigo 33.º

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.

Artigo 34.º

Articulação com regime de protecção social

1 — A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2 — Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade

e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 35.º

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;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) 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 progenitores 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.

Artigo 36.º

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1 — No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- d) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2 — O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 37.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1 — Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 — Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

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

Artigo 38.º

Licença por interrupção da gravidez

1 — Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2 — Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

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

Artigo 39.º

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

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

Artigo 40.º

Licença parental inicial

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 — A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou

dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe, a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4 — Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5 — Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6 — Na falta da declaração referida nos n.ºs 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7 — Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8 — A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

9 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 7 ou 8.

Artigo 41.º

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

3 — A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Artigo 42.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1 — O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2 — Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as

condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 — Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4.

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

1 — É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 44.º

Licença por adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 40.º

2 — No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3 — Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º

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

5 — Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6 — A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8 — Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9 — Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10 — Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

11 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Artigo 45.º

Dispensa para avaliação para a adopção

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Artigo 46.º

Dispensa para consulta pré-natal

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

2 — A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3 — Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4 — Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5 — O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

1 — A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2 — No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

3 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 — No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais trinta minutos por cada gêmeo além do primeiro.

5 — Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos.

6 — Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1 — Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do 1.º ano de vida do filho.

2 — Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 49.º

Falta para assistência a filho

1 — O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 — O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3 — Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4 — A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5 — Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6 — No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.ºs 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 50.º

Falta para assistência a neto

1 — O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

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

3 — O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5 — O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6 — No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 51.º

Licença parental complementar

1 — O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a 6 anos, a licença parental complementar em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

3 — Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4 — Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 52.º

Licença para assistência a filho

1 — Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2 — No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3 — O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4 — Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5 — Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 — Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7 — Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8 — À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.ºs 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.

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

Artigo 53.º

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1 — Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2 — Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3 — É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.ºs 3 a 8 do artigo anterior.

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

Artigo 54.º

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1 — Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica com idade não superior a 1 ano têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal ou outras condições de trabalho especiais para assistência ao filho.

2 — Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3 — Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode

ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4 — O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5 — A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6 — Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3, 4 ou 5.

Artigo 55.º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 — O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 — Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 — A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 — Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 — A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 — Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 — O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 — O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

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

Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 — O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 — O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcio-

namento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 — No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 — No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 — Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 — A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 — Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 — Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.

Artigo 58.º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2 — O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 59.º

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1 — A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 60.º

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1 — A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4 — A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.

5 — Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 61.º

Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Artigo 62.º

Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de

apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4 — Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5 — É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6 — As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou os seus representantes têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 63.º

Protecção em caso de despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 — Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4 — A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 — Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 — Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 — A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 — Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6.

Artigo 64.º

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1 — O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Falta para assistência a filho ou a neto;
- d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2 — Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Artigo 65.º

Regime de licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2 — A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3 — As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4 — A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5 — No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-

-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6 — A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 4.»

Transcrição do regime legal referido na cláusula 78.ª Trabalhador-estudante

«Artigo 89.º

Noção de 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 duração igual ou superior a seis meses.

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

Artigo 90.º

Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1 — O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho.

3 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- a) 3 horas semanais para período igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas;
- b) 4 horas semanais para período igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas;
- c) 5 horas semanais para período igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas;
- d) 6 horas semanais para período igual ou superior a 38 horas.

4 — O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5 — Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6 — O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7 — Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.

8 — O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

9 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e 6 a 8.

Artigo 91.º

Faltas para prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantas quantas as provas a prestar;
- c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

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

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocções necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo independentemente do número de disciplinas.

4 — Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.

Artigo 92.º

Férias e licenças de trabalhador-estudante

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

2 — O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

Artigo 93.º

Promoção profissional de trabalhador-estudante

O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo todavia obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

Artigo 94.º

Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.

2 — O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

3 — Considera-se ‘aproveitamento escolar’ a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

4 — Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

5 — O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste Código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

Artigo 95.º

Cessação e renovação de direitos

1 — O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marca-

ção do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.

2 — Os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

3 — Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

4 — O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano lectivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

Artigo 96.º

Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante

1 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento, no final de cada ano lectivo.

2 — O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, directamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio electrónico ou fax, no qual é aposta uma data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar.

3 — Na falta de acordo, o empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência de aulas sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4 — O trabalhador-estudante deve solicitar a licença sem retribuição com a seguinte antecedência:

a) 48 horas ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença;

b) Oito dias, no caso de dois a cinco dias de licença;

c) 15 dias, no caso de mais de 5 dias de licença.»

Depositado em 17 de Fevereiro de 2010, a p. 67 do livro n.º 11, com o registo n.º 9/10, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a

seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Operador de máquinas agrícolas.

CCT entre a AISHA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de lavandaria (ou técnico de lavandaria).

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Empregado de compras.

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2009.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Jogadores profissionais — 1.ª Divisão Nacional;

Jogadores profissionais — 2.ª Divisão de Honra.

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Outros:

Jogadores profissionais — 2.ª Divisão B;

Jogadores profissionais — 3.ª Divisão.

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 34, de 15 de Setembro, e 37, de 8 de Outubro de 2009.

1 — Quadros superiores:

Jurista.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Técnico de contabilidade.

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

Chefe de equipa;
Supervisor.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo principal;
Documentalista;
Monitor desportivo;
Técnico administrativo;
Técnico comercial;
Técnico de contencioso desportivo;
Técnico de relações públicas.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Arquivista de informática;
Caixa;
Controlador de informática;
Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras;
Estenodactilógrafo em língua portuguesa;
Operador de computador;
Operador em línguas estrangeiras;
Operador em língua portuguesa;
Planeador de informática;
Recepcionista.

5.2 — Comércio:

Caixa fixo;
Vendedor de publicidade.

5.3 — Produção:

Carpinteiro;
Encadernador;

Picheleiro;
Pintor;
Sapateiro.

5.4 — Outros:

Adjunto de chefe de mesa;
Cozinheiro;
Empregado de bar;
Empregado de mesa.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixa auxiliar volante;
Controlador de entradas;
Cobrador;
Dactilógrafo;
Guarda;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Porteiro;
Porteiro de bingo;
Roupeiro;
Telefonista;
Trabalhador de serviços externos.

6.2 — Produção:

Costureiro;
Mecânico de artigos desportivos.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Contínuo;
Contínuo de bingo;
Paquete;
Servente de cozinha.

AE entre a MOVEAVEIRO — Empresa Municipal de Mobilidade, E. M., e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e outro — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2009.

1 — Quadros superiores:

Coordenador do serviço administrativo e financeiro;
Coordenador do serviço de mobilidade;
Coordenador do serviço de recursos humanos;
Coordenador do serviço técnico;
Director/a executivo/a;

Técnico superior de contabilidade;
Técnico superior de secretariado e administração.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Coordenador técnico;
Técnico/a de informática;
Tesoureiro/a.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Encarregado geral operacional;
Encarregado geral operacional (transportes fluviais).

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

Encarregado operacional;
Mestre de tráfego local.

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

Agente de fiscalização (parquímetros);
Assistente administrativo;
Técnico profissional.

5 — Profissionais qualificados:
5.3 — Produção:

Mecânico/a;
Pintor/a de viaturas;
Serralheiro/a.

5.4 — Outros:

Agente único de transportes colectivos;
Fiel de armazém;
Fiscal de parqueamentos;
Marinheiro de tráfego local;
Motorista prático;
Revisor/a de transportes colectivos.

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

Vigilante.

6.2 — Produção:

Lavador/a de viaturas;
Lubrificador/a.

AE entre a TRANSTEJO — Transportes do Tejo, S. A., e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes e entre a mesma empresa e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e entre a mesma empresa e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de

5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação da profissão que a seguir se indica, abrangida pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2007.

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

Chefe de terminal.

AE entre a PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A., e o SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2009.

1 — Quadros superiores:

Piloto comandante.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnico da produção e outros:

Co-piloto.

CCT entre a APR — Associação Portuguesa de Radiodifusão e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais — Constituição da comissão paritária.

De acordo com o estipulado na cláusula 81.ª do CCT entre a APR — Associação Portuguesa de Radiodifusão e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária, com a seguinte composição:

Em representação da APR — Associação Portuguesa de Radiodifusão:

José António Queimado Faustino.
Sandra Maria dos Reis Coixão.

Em representação do SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais:

João Carlos Bastos Pinto Figueiredo.
Clarisse Manuela Alexandre Santos.

CCT entre a APR — Associação Portuguesa de Radiodifusão e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais — Deliberação da comissão paritária.

No dia 9 de Julho de 2009, pelas 15 horas reuniu na sede da Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR, adiante designada por APR, a comissão paritária prevista na cláusula 81.ª do CCT assinado entre a APR e o Sindicato dos Meios Audiovisuais — SMAV, adiante designado por SMAV, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2005, e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, com a portaria de extensão publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 223, de 20 de Novembro de 2007.

Constituída por José Faustino e Sandra Reis, respectivamente presidente da direcção e directora de serviços da APR, em representação da APR, e por João Figueiredo e Clarisse Santos, respectivamente secretário-geral e presidente do conselho geral do SMAV, em representação do SMAV, a comissão paritária tem por objectivo resolver uma situação omissa respeitante à aplicação das tabelas salariais às rádios de cobertura regional que emitem em onda média.

Considerando que:

1 — Quando foi negociado o contrato colectivo de trabalho, teve-se em conta as diferentes realidades do sector, daí que foram criadas quatro tabelas salariais, sendo a primeira, designada por A, para aplicação às rádios de cobertura nacional e regional e as restantes três, designadas por B, C e D, para aplicação às rádios de cobertura local, em função da população residente, em cada um dos concelho para onde as rádios estivessem licenciadas para emitirem.

2 — Para a definição desse critério, por lapso ou por esquecimento das partes, apenas foram consideradas as rádios a operar em frequência modulada (FM).

3 — O FM, foi considerado uma evolução tecnológica da onda média (OM), tal como as emissões digitais são hoje consideradas uma evolução do FM.

4 — Talvez por isso se ignoraram as coberturas em OM, tanto mais que as principais coberturas nacionais em OM são detidas por empresas ou grupos económicos que também operam em FM.

5 — Aliás, hoje em dia, tal como quando foi negociado o contrato colectivo de trabalho, dá-se pouca importância às redes de OM.

6 — Ainda assim, existiam nessa altura, tal como hoje, quatro autorizações de emissão em OM que permitem a cobertura de pequenas partes do território nacional, sendo uma no continente, duas na Região Autónoma dos Açores e uma na Região Autónoma da Madeira.

7 — Estas coberturas não podem ser consideradas coberturas regionais à luz do contrato colectivo, pois as duas coberturas regionais consideradas, em FM, cobrem metade do território continental português, cobrindo cada uma delas perto de cinco milhões de habitantes.

8 — As referidas emissões parciais em OM cobrem, quando muito, um distrito no continente ou uma ilha nas Regiões Autónomas, não mais de 250 000 habitantes, comparativamente, só o concelho de Lisboa tem mais de 560 000 habitantes.

9 — Os operadores a quem está autorizada a referida emissão em OM têm simultaneamente licenças locais para emitirem em FM, emitindo três deles a mesma programação simultaneamente em OM e FM e apenas um emite programação diferente.

A comissão paritária aprovou a seguinte resolução:

i) Para as rádios que transmitam a mesma programação em FM e OM, aplica-se a tabela, prevista no n.º 2 da cláusula 35.ª do contrato colectivo, em função do número de habitantes do concelho para onde possuem a respectiva licença de FM;

ii) Para as rádios com programações diferenciadas, aplicar-se-á, por analogia, a tabela correspondente à população do distrito, no continente, ou da ilha, nas Regiões Autónomas, onde se encontre localizada a antena de emissão.

Encerrados os trabalhos desta reunião, de que se fez a presente acta, que vai ser assinada por todos os presentes.

Pela Associação Portuguesa de Radiodifusão:

José Faustino.
Sandra Reis.

Pelo Sindicato dos Meios Audiovisuais:

João Figueiredo.
Clarisse Santos.

Depositado em 15 de Fevereiro de 2010, a fl. 66 do livro n.º 11, com o n.º 8/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

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 Nacional dos Professores da Educação — SINAPE — Alteração

Alteração aprovada no IX Congresso Nacional Extraordinário, realizado em 22 de Dezembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005.

Estatutos

CAPÍTULO I

Da identificação do Sindicato

Artigo 1.º

Denominação e objecto

O Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, abreviadamente designado por SINAPE, é uma associação sindical, fundada em 29 de Março de 1939, que se rege pelos presentes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

Artigo 2.º

Âmbito e sede

O SINAPE exerce a sua actividade em todo o território nacional e núcleos de docentes no estrangeiro e tem a sua sede em Lisboa, podendo ser criadas direcções regionais e sectoriais pela direcção nacional.

Artigo 3.º

Natureza

O SINAPE abrange todos os trabalhadores docentes e não docentes da educação, do ensino, da cultura e da investigação.

Artigo 4.º

Sigla

O Sindicato utiliza como sigla a palavra «SINAPE».

Artigo 5.º

Símbolo, bandeira e hino

1 — O SINAPE tem como símbolo um rectângulo ao baixo, de cor azul, com um círculo amarelo a cheio no canto superior direito, mais próximo do topo, e com a inscrição em maiúsculas brancas dos dizeres «SINAPE».

2 — A bandeira do SINAPE é formada por um rectângulo ao baixo de cor branca, tendo ao centro a sigla SINAPE, de cor azul. Por cima da sigla tem também, a cor azul, a designação «Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação» e, por baixo, com a mesma cor, a expressão «Fundado em 29 de Março de 1939».

3 — O hino do SINAPE é aprovado pela assembleia geral, mediante proposta da direcção nacional.

CAPÍTULO II

Dos princípios e objectivos fundamentais

Artigo 6.º

Autonomia

O SINAPE é uma organização autónoma e independente do Estado, do patronato, das confissões religiosas e dos partidos ou de outras associações de natureza política.

Artigo 7.º

Sindicalismo democrático

O SINAPE rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio

directo e secreto dos órgãos estatutários e na participação dos seus associados em todos os aspectos da actividade sindical.

Artigo 8.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os associados podem agrupar-se formalmente em tendência, de acordo com o regulamento aprovado pela assembleia geral, nos termos da alínea r) do artigo 41.º e segundo os seguintes princípios:

a) O SINAPE reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical, da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes;

b) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos;

c) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação, sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado;

d) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos diversos órgãos subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 9.º

Estrutura superior do movimento sindical

1 — O SINAPE reconhece respectivamente, a nível nacional e a nível internacional, a UGT (União Geral de Trabalhadores) e a CES (Confederação Europeia de Sindicatos) como centrais sindicais defensoras do sindicalismo democrático, livre e independente.

2 — O SINAPE reconhece, igualmente a EI — IE (Internacional da Educação) como a estrutura que reúne a nível planetário todos os sindicatos de educadores e professores que lutam por dignificar cada vez mais a função docente e que perfilham também dos princípios do sindicalismo livre e democrático e CSEE (Comité Sindical Europeu do Ensino) enquanto organização europeia da IE.

Artigo 10.º

Solidariedade sindical

1 — O SINAPE luta ao lado de todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, empenhando-se na construção de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para o efeito, o SINAPE deve privilegiar formas de solidariedade e de cooperação com outras organizações sindicais representativas de profissionais da educação, do ensino, da cultura e da investigação.

3 — Para a realização dos seus fins sociais e estatutários, o SINAPE pode filiar-se ou associar-se em quaisquer organizações sindicais democráticas, nacionais ou internacionais.

4 — A efectivação do previsto no número anterior é obrigatoriamente objecto de deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção nacional.

Artigo 11.º

Objectivos

São objectivos fundamentais do SINAPE:

a) Fortalecer, pela sua acção, os princípios do sindicalismo democrático definidos no artigo 7.º dos presentes estatutos;

b) Defender e promover firme e conscientemente a plena satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;

c) Propor, negociar e outorgar livremente convenções colectivas de trabalho, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

d) Promover a formação profissional e sindical de todos os trabalhadores, tendo em especial atenção os seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana, possuindo, para o efeito, um centro de formação profissional;

e) Apoiar e enquadrar pelas formas adequadas as reivindicações dos trabalhadores e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;

f) Prestar consultoria jurídica a cada um dos associados no domínio das relações de trabalho;

g) Participar na elaboração das leis do trabalho e da educação e nos organismos de gestão participada, nomeadamente nas escolas e noutros centros de educação e investigação científica, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adopção de todas as medidas que lhe digam respeito;

h) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os postos de trabalho dos associados;

i) Defender os direitos da terceira idade e das suas condições de vida, particularmente no que respeita aos associados aposentados;

j) Participar activamente no movimento cooperativo, de forma a proporcionar benefícios aos associados, como meio privilegiado de promover a solidariedade e a livre cooperação;

k) Cooperar para o desenvolvimento em favor de territórios, regiões e países em vias de desenvolvimento, em especial aos níveis do ensino e da investigação, com os países de língua oficial portuguesa;

l) Participar activamente no funcionamento das organizações nacionais e estrangeiras em que esteja filiado ou de que seja associado, dando execução às suas deliberações, salvo quando contrárias aos princípios e aos objectivos definidos nos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 12.º

Qualidade de associado

1 — Podem inscrever-se como associados do SINAPE todos os trabalhadores referidos no artigo 3.º dos presentes estatutos, ainda que na situação de reforma, aposentação, licença ou invalidez e situação transitória de desemprego, desde que apresentem documento comprovativo.

2 — Podem, também, ser admitidos como associados efectivos os trabalhadores que estejam a concluir a formação inicial ou equiparação, nos termos e condições a definir pela direcção nacional.

3 — Podem, ainda, ser associados extraordinários do SINAPE as pessoas singulares ou colectivas cujas propostas de admissão sejam aprovadas em assembleia geral, sob proposta da direcção nacional.

4 — Os associados transitoriamente no exercício de funções de Estado, ou outras que constituam impedimentos ou incompatibilidades, designadamente de cargo de dirigente em serviço da administração central ou de membro dos órgãos executivos em regime de permanência dos municípios e das freguesias, mantêm a qualidade de associado.

5 — Enquanto se encontrar em uma das situações previstas no número anterior, o associado não pode exercer cargos sindicais ou de sua representação, devendo pedir a suspensão do cargo para que tenha sido eleito ou designado.

6 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

Artigo 13.º

Associados honorários

1 — São associados honorários as pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, a quem, pelo seu prestígio no sindicalismo livre e democrático ou pelo mérito e pelo empenho demonstrados na participação em actividades do SINAPE, tenha sido reconhecida como justa a concessão deste testemunho de consideração.

2 — A atribuição da categoria de associado honorário é da competência da assembleia geral, mediante proposta da direcção nacional.

3 — Os associados honorários não estão vinculados ao pagamento de quotas e não gozam do direito de voto na assembleia geral.

Artigo 14.º

Pedido de admissão

1 — O pedido de admissão como associado é dirigido à direcção nacional, em impresso de modelo próprio fornecido para o efeito, acompanhado de uma fotografia e de uma declaração do exercício da profissão, ou da situação prevista nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 12.º

2 — A direcção nacional analisa, no prazo máximo de 15 dias úteis, o pedido de admissão como associado, considerando-se o mesmo tacitamente aceite se naquele prazo nada for comunicado em contrário.

Artigo 15.º

Consequência do pedido de admissão

O pedido de admissão implica para o trabalhador a aceitação dos princípios do sindicalismo democrático e dos estatutos do SINAPE.

Artigo 16.º

Unicidade da inscrição

Sob pena de recusa de admissão ou da expulsão de associado, previstas no artigo 17.º e na alínea e) do n.º 1

do artigo 26.º destes estatutos, não é aconselhável aos associados do SINAPE a filiação, em função da mesma actividade profissional, em outro sindicato ou associação sindical.

Artigo 17.º

Recusa de admissão

1 — A direcção nacional pode recusar o pedido de admissão como associado se tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados pelo interessado ou tiver conhecimento de estar o interessado associado em outro sindicato ou em associação sindical em função da mesma actividade profissional.

2 — Da recusa do pedido de admissão como associado, deve o interessado ser notificado pelo direcção nacional, por carta registada com aviso de recepção, no prazo de 15 dias úteis, com a indicação dos motivos que fundamentaram a deliberação.

3 — Da deliberação da recusa de admissão como associado, cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 10 dias úteis a contar da data da recepção da notificação.

4 — A assembleia geral deliberará sobre o recurso na sua primeira reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 18.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Beneficiar dos direitos consignados nos presentes estatutos ou deles decorrentes;
- b) Tomar parte e votar nas assembleias gerais;
- c) Eleger ou ser eleito para os órgãos sociais e demais órgãos e cargos de representação sindical, nas condições, nos termos, na forma e nos limites fixados pelos presentes estatutos, no regulamento eleitoral e na lei;
- d) Participar livremente na actividade sindical, segundo os princípios e as normas estatutárias;
- e) Beneficiar de todos os serviços e regalias organizados ou convencionados pelo SINAPE ou por entidades suas associadas ou participadas, na defesa dos seus interesses;
- f) Ser informado regularmente sobre assuntos relacionados com o seu sector de actividade ou âmbito profissional;
- g) Ser consultado sobre assuntos relacionados com o seu sector de actividade ou âmbito profissional;
- h) Recorrer para a assembleia geral das decisões dos órgãos estatutários que contrariem os presentes estatutos ou lesem algum dos seus direitos.

Artigo 19.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos e os regulamentos do SINAPE;
- b) Cumprir as deliberações dos seus órgãos estatutários representativos;
- c) Pagar mensalmente a quota do Sindicato, admitindo-se a convenção de periodicidade diversa para o pagamento da mesma;

d) Participar nas actividades do SINAPE e das estruturas e entidades em que este participe;

e) Desempenhar com zelo os cargos para que for eleito no SINAPE ou em organizações sindicais para que, em representação do SINAPE, tenha sido eleito ou designado;

f) Divulgar e defender os princípios e objectivos fundamentais do SINAPE, promovendo a sua dignificação;

g) Comunicar à direcção nacional todos os casos de conflito com entidades patronais, bem como situações de violação da legislação do trabalho e dos direitos dos trabalhadores de que tenha conhecimento, por parte dessas entidades;

h) Comunicar dentro do prazo de 30 dias as alterações ocorridas na sua situação profissional, bem como a eventual mudança de residência;

i) Devolver o cartão de associado quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 20.º

Direitos e deveres dos associados honorários

Os associados honorários não estão vinculados ao pagamento de quotas, não podem ser eleitos para os órgãos sociais e não gozam do direito de voto na assembleia geral.

Artigo 21.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado aqueles que:

a) Comunicarem, por escrito, à direcção nacional, com a antecedência de 30 dias, a vontade de se desvincularem do SINAPE;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, sem motivo justificado ou não aceite pela direcção nacional;

c) Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 22.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos num normal processo de admissão, excepto no caso previsto no número seguinte.

2 — Quando a perda de qualidade de associado tiver resultado da aplicação da pena de expulsão, o pedido de readmissão é apreciado e votado em assembleia geral sob proposta da direcção nacional, ouvido o Conselho de Jurisdição e Disciplina.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 23.º

Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pelo Conselho de Jurisdição e Disciplina.

2 — Compete ao Conselho de Jurisdição e Disciplina proceder às verificações preliminares, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas, deliberar sobre medidas disciplinares a aplicar e comunicá-las

à direcção nacional ou propor a sua aplicação à assembleia geral nos casos em que os estatutos o determinem, remetendo-lhe, para o efeito, o respectivo processo.

3 — Das deliberações do Conselho de Jurisdição e Disciplina cabe sempre recurso para a assembleia geral dentro de 10 dias úteis sobre a data da respectiva notificação.

4 — O recurso tem efeitos suspensivos e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar na primeira reunião da assembleia geral subsequente à data do recibo ou da interposição.

5 — A assembleia geral delibera, em última instância, devendo o recurso constar expressamente da acta da sessão em que for julgado.

Artigo 24.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é antecedido por uma fase preliminar de averiguações, nunca superior a 30 dias úteis, a que se segue, se a ela houver lugar, o processo propriamente dito. O processo inicia-se com a apresentação da nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos imputados.

2 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao associado o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias úteis contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido alegará a sua defesa, por escrito, dentro de 20 dias úteis contados sobre a data do recibo ou da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repute necessárias à boa prova da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias úteis contados após o termo do prazo para apresentação da defesa.

5 — O prazo referido no número anterior poderá ser prolongado até ao limite de novo período de 30 dias, quando o Conselho de Jurisdição e Disciplina o considere necessário, ou até ao total de 90 dias, quando o julgamento seja da competência da assembleia geral.

6 — Nenhuma medida disciplinar poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada com aviso de recepção ou notificação pessoal.

7 — Com as necessárias adaptações, em tudo o que não contrarie os presentes estatutos, aplica-se subsidiariamente o Estatuto dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas (EDTEFP).

Artigo 25.º

Garantias de defesa

Nenhuma medida disciplinar pode ser aplicada sem que tenha sido instaurado o correspondente processo disciplinar, nos termos do artigo anterior.

Artigo 26.º

Medidas disciplinares

1 — Aos associados que violem conscientemente ou com negligência grosseira as normas estatutárias e regulamentadas

res ou que desrespeitem por qualquer forma os princípios e objectivos fundamentais a que o SINAPE se propõe, podem ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — A graduação das medidas disciplinares deve atender aos seguintes critérios:

- a) Gravidade objectiva da infracção;
- b) Intencionalidade da conduta do infractor;
- c) Repercussão da infracção na actividade do SINAPE e na sua imagem externa;
- d) Existência de antecedentes disciplinares, devidamente comprovados.

3 — A aplicação das medidas disciplinares é da competência do Conselho de Jurisdição e Disciplina, cabendo à assembleia geral deliberar em matéria de recurso.

Artigo 27.º

Recurso

1 — Das medidas disciplinares aplicadas pelo Conselho de Jurisdição e Disciplina pode ser interposto recurso para a assembleia geral, no prazo de 10 dias úteis a contar da data da notificação.

2 — O recurso tem efeito suspensivo e a sua apreciação tem, obrigatoriamente, lugar na primeira reunião da assembleia geral subsequente à data da recepção da interposição.

3 — A assembleia geral delibera em última instância.

Artigo 28.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após o conhecimento dos factos, salvo quando estes constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO V

Da quotização

Artigo 29.º

Quota

1 — O valor da quota mensal a pagar pelos associados é estabelecida anualmente pela direcção nacional, mas nunca pode exceder 1 % do respectivo vencimento líquido.

2 — Exceptuam-se do disposto do número anterior os associados que se encontrem na situação de reforma, aposentação, licença ou invalidez, em que o quantitativo da quota mensal não pode exceder 0,5 % do respectivo vencimento líquido auferido.

3 — A cobrança das quotas faz-se através das entidades patronais, do sistema bancário e, excepcionalmente, por entrega directa nos serviços do Sindicato.

4 — Das quotas cobradas, uma percentagem a definir pela assembleia geral, sob proposta da direcção nacional, reverte a favor das direcções regionais do SINAPE.

Artigo 30.º

Isenção do pagamento de quotas

Estão isentos de pagamento de quotas os associados que, comprovadamente:

- a) Tenham suspensos os vencimentos;
- b) Se encontrem desempregados;
- c) Se encontrem no cumprimento do serviço militar ou de serviço cívico equivalente;
- d) Não recebam a remuneração devida ou tida como normal.

CAPÍTULO VI

Dos órgãos do SINAPE

Artigo 31.º

Enumeração dos órgãos

1 — Os órgãos nacionais do SINAPE são:

- a) O presidente;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A assembleia geral;
- d) O secretário-geral;
- e) A direcção nacional;
- f) A comissão executiva;
- g) O Conselho Fiscalizador de Contas;
- h) O Conselho de Jurisdição e Disciplina.

2 — Os órgãos regionais do SINAPE são:

- a) As direcções regionais;
- b) As direcções das comunidades portuguesas.

3 — A organização sindical de base é constituída por:

- a) Núcleos sindicais;
- b) Delegados sindicais.

Artigo 32.º

Eleição dos órgãos estatutários

A eleição dos órgãos do SINAPE é realizada em assembleia geral, por voto directo e secreto, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral.

SECÇÃO I

Do presidente do SINAPE

Artigo 33.º

O presidente do SINAPE

O presidente do SINAPE é o presidente da assembleia geral.

Artigo 34.º

Competências do presidente do SINAPE

1 — Compete, em especial, ao presidente do SINAPE:

- a) Representar o SINAPE nos actos de maior dignidade, quando solicitado pela direcção nacional;

b) Integrar, a convite da direcção nacional, as representações do SINAPE, de carácter não executivo, junto das entidades oficiais ou de outras, nacionais ou estrangeiras;

c) Participar, quando o entender, nas reuniões da direcção nacional ou de outros órgãos do SINAPE;

d) Assinar as convocatórias e presidir à mesa da assembleia geral, tendo voto de qualidade;

e) Conferir posse aos órgãos estatutários eleitos;

f) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;

g) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais dos seus membros ou elementos.

2 — O presidente do SINAPE, sendo um órgão autónomo, não cairá em caso de demissão da maioria dos membros da mesa da assembleia geral.

Artigo 35.º

Competências dos outros membros da assembleia geral

1 — Compete aos vice-presidentes suprirem os impedimentos do presidente e coadjuvá-lo, assegurando o expediente.

2 — Compete aos secretários:

a) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário para o bom funcionamento deste órgão e cumprimento das respectivas competências;

b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos das convocatórias;

c) Elaborar os projectos de acta e todo o expediente;

d) Passar certidão das actas sempre que requerida.

3 — Se em alguma reunião não estiver presente a maioria dos membros da assembleia geral, são escolhidos, em primeiro lugar, para sua substituição, os membros suplentes. Caso se verifique a necessidade de mais elementos, estes são escolhidos de entre os associados presentes.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 36.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — Para a mesa da assembleia geral devem ser eleitos de dois a quatro suplentes.

Artigo 37.º

Eleição

A mesa da assembleia geral é eleita, nos termos dos estatutos, pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SINAPE.

Artigo 38.º

Convocatória

1 — A convocatória da mesa da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa.

2 — A convocatória deve ser enviada a todos os associados e publicada em pelo menos um dos jornais diários de circulação nacional.

3 — A convocatória deve ser afixada obrigatoriamente na sede nacional e nas sedes regionais do Sindicato.

4 — Da convocatória constará a ordem de trabalhos, data, hora e local de funcionamento.

5 — É vedado discutir e deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

6 — As deliberações sobre a alteração dos estatutos e associação com outros sindicatos, bem como sobre a filiação em federações, uniões ou confederações gerais de sindicatos, nacionais ou estrangeiros, só serão válidas quando tomadas por um mínimo de dois terços dos votantes, no pleno uso dos seus direitos.

7 — A deliberação sobre as matérias a que se refere a extinção só será válida quando tomada por um mínimo de dois terços dos votantes no pleno uso dos seus direitos.

8 — A assembleia geral é convocada com a antecedência mínima de 20 dias.

Artigo 39.º

Composição da assembleia geral

A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais e as suas deliberações são soberanas, tendo apenas por limite as disposições imperativas da lei e dos estatutos.

Artigo 40.º

Funcionamento

1 — As reuniões da assembleia geral funcionam à hora marcada com a presença da maioria dos associados, ou passada meia hora, com qualquer número de associados.

2 — A mesa da assembleia geral deve lavrar em livro próprio as actas das reuniões.

Artigo 41.º

Competências da assembleia geral

São da exclusiva competência da assembleia geral as seguintes matérias:

a) Eleger, por escrutínio secreto, o presidente, a mesa da assembleia geral, o secretário-geral, a direcção nacional, a comissão executiva, o Conselho Fiscalizador de Contas e o Conselho de Jurisdição e Disciplina;

b) Aprovar e alterar os estatutos;

c) Apreciar a actividade do SINAPE relativamente a todos os órgãos e instâncias;

d) Aprovar, sob proposta da direcção nacional, a associação com outros sindicatos, bem como sobre a filiação em federações, uniões ou confederações gerais de sindicatos, nacionais ou estrangeiros;

e) Deliberar sobre a dissolução ou fusão do Sindicato, nos termos estatutários;

f) Aprovar o regulamento interno e o regulamento eleitoral;

g) Aprovar, até 30 de Novembro, o plano de actividades e o orçamento anual e, até 31 de Março, o relatório e contas do exercício findo, mediante parecer do Conselho Fiscalizador de Contas;

h) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear comissões de inquérito que a habilitem à tomada de deliberações;

i) Deliberar sobre a readmissão de associados a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;

j) Eleger comissões provisórias necessárias à substituição de órgão ou órgãos, bem como dos que hajam maioritariamente renunciado ao cargo;

k) Conceder autorização à direcção nacional para contrair empréstimos e adquirir bens imóveis;

l) Declarar greve por período superior a um dia, sob proposta da direcção nacional;

m) Aprovar o hino do SINAPE;

n) Aprovar a atribuição da qualidade de associado honorário, mediante proposta apresentada pela direcção nacional;

o) Apreciar, aprovar e alterar a criação de direcções regionais, sob proposta da direcção nacional e proceder à eleição dos respectivos órgãos;

p) Deliberar a aprovação ou extinção de órgãos sociais de apoio;

q) Ratificar a composição do conselho científico;

r) Aprovar o regulamento de tendência, sob proposta da direcção nacional;

s) Funcionar como instância de recurso em matéria de natureza disciplinar.

Artigo 42.º

Reunião da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, até ao dia 31 de Março, para examinar e votar anualmente o relatório e contas da direcção nacional e o parecer do Conselho Fiscalizador de Contas e apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual apresentado pela direcção nacional.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos em que estatutariamente se exige maioria qualificada, ou se existir imperativo legal nesse sentido.

3 — Reunirá extraordinariamente quando convocada pelo presidente da mesa, a requerimento da direcção nacional ou a requerimento de um mínimo de 10 % ou 200 associados no gozo dos seus direitos.

4 — A assembleia geral eleitoral realiza-se de quatro em quatro anos para eleger os órgãos estatutários do SINAPE e as direcções regionais.

SECÇÃO III

Da direcção nacional

Artigo 43.º

Secretário-geral

1 — O secretário-geral é eleito em lista uninominal pela assembleia geral.

2 — O candidato a secretário-geral obriga-se a apresentar e subscrever listas completas de candidatura a todos os órgãos.

Artigo 44.º

Competências do secretário-geral

Compete, em especial, ao secretário-geral:

a) Presidir, com direito a voto de qualidade, à direcção nacional e à sua comissão executiva;

b) Coordenar as actividades do Sindicato;

c) Distribuir pelouros pelos membros da direcção nacional e da sua comissão executiva;

d) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações da assembleia geral;

e) Representar o Sindicato em todos os actos, nomeadamente, em juízo, perante entidades privadas, públicas ou administrativas, bem como nas organizações nacionais e internacionais;

f) Designar, nas suas faltas ou impedimentos, o seu substituto legal;

g) Gerir os recursos humanos, despachar os assuntos correntes e submetê-los a ratificação da comissão executiva, na sua primeira reunião;

h) Convocar ordinária e extraordinariamente a direcção nacional;

i) Coordenar as reuniões da direcção nacional, com direito a voto de qualidade,

j) Apoiar o funcionamento das direcções regionais e das delegações das comunidades portuguesas no estrangeiro, podendo, sempre que o considerar necessário, reunir os respectivos órgãos, convocando-os para o efeito;

k) Propor à direcção nacional a designação de um coordenador e de um vice-coordenador para cada direcção regional;

l) Despachar os pedidos normais de inscrição e de demissão dos associados;

m) Acompanhar as acções da direcção nacional e das direcções regionais do Sindicato;

n) Dar posse aos membros das Comissões criadas nos termos do regulamento interno.

Artigo 45.º

Competências do tesoureiro

1 — O tesoureiro é designado, em reunião da direcção nacional, sob proposta do secretário-geral, de entre os membros efectivos.

2 — O tesoureiro, em conjunto com o secretário-geral, é o responsável pela gestão dos fundos correntes do Sindicato de acordo como o orçamento anual.

3 — São competências do tesoureiro:

a) Elaborar o balancete mensal das contas do SINAPE e apresentá-lo em reunião da direcção nacional, conjuntamente com a lista mensal de desconto bancário dos associados e dos extractos dos movimentos de conta;

b) Apresentar as contas do exercício e o orçamento anuais à direcção nacional e ao Conselho Fiscalizador de Contas.

Artigo 46.º

Composição e eleição da direcção nacional

1 — A direcção nacional é o órgão executivo máximo do SINAPE.

2 — A direcção do SINAPE é um órgão colegial composto por 67 membros efectivos e 15 suplentes.

3 — A direcção nacional é constituída por:

a) A direcção nacional, obrigatoriamente encabeçada pelo secretário-geral;

b) As direcções regionais referidas no artigo 63.º

4 — A direcção nacional e as direcções regionais são eleitas em assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SINAPE, por maioria simples dos votos dos membros presentes.

5 — O primeiro elemento da lista é obrigatoriamente o secretário-geral, que assumirá as funções de presidente da direcção nacional.

6 — A direcção nacional deve assegurar a organização e representação do Sindicato a nível nacional, regional, local e internacional.

7 — As direcções regionais são responsáveis pela gestão dos fundos e pela organização e funcionamento do Sindicato a nível regional, de acordo com as decisões da assembleia geral e da direcção nacional.

8 — Os coordenadores das direcções regionais fazem parte, por inerência, da direcção nacional.

9 — Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos.

10 — Os membros suplentes podem substituir os membros efectivos, por impedimento destes, em termos a definir em regulamento interno.

11 — A substituição por demissão, renúncia ou suspensão do mandato deve ser comunicada ao presidente da mesa da assembleia geral, a quem compete analisar e deferir o respectivo pedido e ratificar a sua substituição.

Artigo 47.º

Funcionamento

1 — A direcção nacional funciona de acordo com as disposições constantes dos presentes estatutos e do regulamento Interno a aprovar na primeira reunião da direcção nacional por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade, e a submeter posteriormente à assembleia geral.

2 — Na primeira reunião da direcção nacional, sob proposta do secretário-geral, são designados, de entre os membros efectivos, dois vice-secretários-gerais, um secretário e o tesoureiro, procedendo, também, à eleição dos membros que integram a comissão executiva. Esta eleição é, posteriormente, ratificada pela assembleia geral.

3 — O secretário-geral deve designar o vice-secretário-geral que o substitui nas suas ausências e impedimentos.

4 — Para efeitos do número anterior, o regulamento interno deve prever a constituição e funcionamento das comissões necessárias ao bom funcionamento e à representação do SINAPE a nível nacional, regional, local e internacional.

5 — As comissões referidas no número anterior são constituídas obrigatoriamente por membros da direcção nacional do Sindicato.

6 — A comissão executiva referida no número anterior é presidida pelo secretário-geral e terá as competências que a direcção nacional entender delegar-lhe.

Artigo 48.º

Reunião da direcção nacional

1 — A direcção nacional reúne, em sessão ordinária, três vezes por ano, podendo reunir extraordinariamente sempre que convocada pelo secretário-geral, ou também a requerimento de, pelo menos 20% dos seus membros efectivos, e desde que convocada, no mínimo, com 48 horas de antecedência.

2 — A direcção nacional pode reunir de forma descentralizada ou de forma restrita, de acordo com o regulamento interno.

3 — As deliberações da direcção nacional são tomadas por maioria simples, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

4 — A comissão referida no n.º 4 do artigo 32.º reúne uma vez por mês ou sempre que necessário.

Artigo 49.º

Competências da direcção nacional

1 — Compete à direcção nacional:

a) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos e o regulamento interno e as deliberações da assembleia geral;

b) Assegurar a organização e a representação do SINAPE a nível nacional, regional, local e internacional, de acordo com os presentes estatutos e o regulamento interno, respondendo solidariamente pelos actos praticados durante o respectivo mandato perante a assembleia geral;

c) Aprovar o regulamento interno, bem como eventuais alterações, que serão submetidas à assembleia geral;

d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do Sindicato;

e) Acompanhar a situação político-sindical;

f) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;

g) Decretar greve por período não superior a um dia e propor à assembleia geral a declaração de greve de duração superior a um dia;

h) Propor à assembleia geral a alteração dos estatutos;

i) Aprovar as propostas de tabelas salariais;

j) Aprovar alterações das convenções colectivas de trabalho;

k) Admitir ou rejeitar a inscrição de associados, respeitando as normas estatutárias constantes nesta matéria;

l) Propor a admissão de associados honorários;

m) Elaborar e apresentar balancetes mensais ao Conselho Fiscalizador de Contas;

n) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral, com o parecer do Conselho Fiscalizador de Contas:

Até 31 de Março — o relatório e as contas do exercício findo;

Até 30 de Novembro — o projecto de plano de actividades e de orçamento para o ano económico seguinte;

o) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre que estes estatutariamente devam pronunciar-se e ainda outros que entenda ser conveniente a sua apreciação pela assembleia geral;

p) Exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do SINAPE de acordo com as normas legais;

q) Verificar o cumprimento das disposições estatutárias sobre a eleição de delegados sindicais;

r) Propor à assembleia geral a filiação ou a associação do SINAPE em outras organizações sindicais democráticas, nacionais ou internacionais;

s) Propor à aprovação da assembleia geral o hino do SINAPE;

t) Deliberar sobre a perda da qualidade de associado;

u) Propor a readmissão de associados;

v) Propor à assembleia geral a aprovação do regulamento eleitoral;

w) Propor a composição do conselho científico;

x) Apresentar à assembleia geral um relatório sobre a actividade desenvolvida pelo SINAPE;

y) Propor à assembleia geral o regulamento do exercício de tendência previsto no n.º 2 do artigo 8.º

2 — A direcção nacional do Sindicato pode delegar em comissões algumas das competências que lhe estão atribuídas nos presentes estatutos, definindo as orientações que devem ser observadas.

SECÇÃO IV

Da comissão executiva

Artigo 50.º

Composição

1 — A comissão executiva é eleita pela direcção nacional, sendo composta pelo secretário-geral e por um mínimo de quatro e um máximo de oito membros da direcção nacional.

2 — Os vice-secretários-gerais, o tesoureiro e o secretário são membros da comissão executiva, sendo considerados no cômputo máximo de membros da direcção nacional referido no número anterior.

Artigo 51.º

Competências

1 — A comissão executiva é o órgão executivo do SINAPE, competindo-lhe em especial:

a) Acompanhar a situação político-sindical;

b) Definir as orientações para a negociação colectiva;

c) Elaborar ou promover a elaboração dos regulamentos internos ou eleitorais, ou orientações necessárias à boa organização dos serviços;

d) Criar gabinetes ou departamentos especializados necessários ao bom funcionamento do SINAPE;

e) Executar as deliberações da assembleia geral e da direcção nacional;

f) Propor e executar o plano de actividades e o orçamento anual;

g) Administrar os recursos humanos, financeiros e patrimoniais do SINAPE e assegurar a gestão corrente,

exercendo o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato;

h) Apreciar e aprovar o balancete mensal das direcções regionais;

i) Prestar informação escrita aos associados acerca da actividade do SINAPE;

j) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro dos associados;

k) Elaborar e enviar aos associados os instrumentos necessários ao exercício do voto por correspondência.

2 — À comissão executiva compete ainda exercer, por delegação da direcção nacional, as tarefas que lhe são próprias.

Artigo 52.º

Reuniões

A comissão executiva reúne uma vez por mês, ou sempre que necessário, por convocatória do secretário-geral.

Artigo 53.º

Responsabilidade dos membros da direcção nacional

1 — Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelas decisões desta perante a assembleia geral, excepto se tiverem lavrado voto de discordância na respectiva reunião.

2 — O SINAPE obriga-se em todos os actos e contratos com a assinatura do secretário-geral da direcção nacional, ou, na sua falta ou impedimento, a do vice-secretário-geral por ele designado;

3 — Para obrigar o SINAPE em actos e contratos que envolvam responsabilidade financeira é necessária a assinatura conjunta do secretário-geral e a do tesoureiro, podendo este ser substituído por dois membros da comissão executiva.

Artigo 54.º

Do regulamento interno da direcção nacional

1 — O regulamento interno da direcção nacional é aprovado sob proposta do secretário-geral ou de pelo menos 20% dos seus membros em assembleia geral, ou em reunião de direcção por maioria simples.

2 — O regulamento interno deve estabelecer a forma de organização da direcção nacional de modo a assegurar a gestão corrente do Sindicato, a gestão e representação a nível nacional e em todos os sectores de ensino representados pelo SINAPE de carácter público, privado e cooperativo e nas organizações superiores em que se encontre filiado.

3 — Para efeitos do número anterior, o regulamento interno deve prever a constituição das comissões necessárias ao bom funcionamento da direcção nacional, estabelecendo para cada uma delas as respectivas competências, composição e mandato.

4 — O regulamento interno deve definir as grandes linhas de orientação da gestão dos fundos do Sindicato, o orçamento anual e as deliberações e orientações da assembleia geral.

5 — O regulamento interno deve definir a aprovação das contas e orçamento pela direcção nacional, bem como

o plano de actividades, sob proposta do secretário-geral é submeter à aprovação da assembleia geral.

6 — O regulamento interno deve definir as reuniões de direcção nacional, nos termos estatutários, designadamente as reuniões de carácter restrito ou descentralizado.

7 — A direcção nacional pode proceder às alterações do regulamento interno, nos termos do n.º 1 deste artigo.

SECÇÃO V

Do Conselho Fiscalizador de Contas

Artigo 55.º

Composição e funcionamento

1 — O Conselho Fiscalizador de Contas do SINAPE é composto por cinco membros: um presidente, dois vogais efectivos e dois membros suplentes.

2 — O Conselho Fiscalizador de Contas só pode funcionar e deliberar com a maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 56.º

Competências

1 — Compete ao Conselho Fiscalizador de Contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do SINAPE;
- b) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção nacional;
- c) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da actividade dos órgãos;
- d) Garantir a existência e a manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística.

2 — O Conselho Fiscalizador de Contas deve lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

Artigo 57.º

Modo de eleição

O Conselho Fiscalizador de Contas é eleito pela assembleia geral, por voto directo e secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SINAPE.

Artigo 58.º

Reuniões

1 — O Conselho Fiscalizador de Contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente:

- a) Uma vez por ano, para dar parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário, até 15 dias antes da data da reunião da assembleia geral a ocorrer até 31 de Março do ano a que respeitam as contas;
- b) Sempre que haja balancetes para dar parecer.

2 — Pode reunir extraordinariamente, a pedido da assembleia geral ou da direcção nacional.

SECÇÃO VI

Do Conselho de Jurisdição e Disciplina

Artigo 59.º

Composição

O Conselho de Jurisdição e Disciplina é composto por um presidente, dois vogais efectivos e dois membros suplentes.

Artigo 60.º

Competências

Compete ao Conselho de Jurisdição e Disciplina:

- a) Instaurar e exercer o poder disciplinar;
- b) Submeter à assembleia geral os processos sobre diferendos entre órgãos do Sindicato;
- c) Dar parecer ao presidente da assembleia geral sobre o teor dos recursos apresentados;
- d) Analisar as questões de natureza jurídica relacionadas com uma interpretação e aplicação das disposições dos diferentes estatutos que lhe forem apresentadas pelos associados ou pelos órgãos nacionais ou regionais do SINAPE, emitindo o respectivo parecer, do qual deve ser dado conhecimento à direcção nacional;
- e) Dar parecer sobre a readmissão de associados a quem tenha sido aplicada a pena de expulsão.

Artigo 61.º

Modo de eleição

O Conselho de Jurisdição e Disciplina é eleito pela assembleia geral, por voto directo e secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SINAPE.

Artigo 62.º

Reuniões

1 — O Conselho de Jurisdição e Disciplina considera-se em permanente exercício de funções, reunindo, a convocação do seu presidente, sempre que tenha de deliberar sobre algum assunto situado no âmbito das suas competências.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — A solicitação de qualquer órgão estatutário, o presidente do Conselho de Jurisdição e Disciplina pode convocar uma reunião extraordinária.

SECÇÃO VII

Do conselho científico

Artigo 63.º

Finalidades e composição

1 — O conselho científico é uma estrutura de carácter consultivo que elabora o plano anual de formação do SINAPE, a desenvolver nas áreas do conhecimento pedagógico, científico, técnico e humanista.

2 — O conselho científico é composto por um presidente e quatro vogais, designados pela direcção nacional.

3 — A designação dos membros do conselho científico será ratificada pela assembleia geral.

4 — O presidente do conselho científico tem assento na assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Da organização regional

SECÇÃO I

Das direcções regionais

Artigo 64.º

Organização regional — Composição, eleição, competências e reunião das direcções regionais

1 — Cada direcção regional é composta por cinco membros efectivos e dois suplentes.

2 — Os membros das direcções regionais são eleitos nos termos dos estatutos pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros Órgãos estatutários do SINAPE, sendo o primeiro da lista o coordenador da direcção regional.

3 — Compete a cada direcção regional:

a) Dar execução às deliberações da assembleia geral no âmbito geográfico de cada região;

b) Aprovar o seu regulamento interno;

c) Propor e discutir com os associados da área da região sobre a concretização do programa com que foram eleitos os corpos gerentes do SINAPE;

d) Assegurar a reciprocidade de relações entre os outros órgãos do SINAPE e os associados da região, directamente e através dos delegados sindicais;

e) Desempenhar todas as tarefas que nelas forem delegadas.

4 — Compete aos coordenadores das direcções regionais:

a) Dinamizar a vida sindical da direcção regional respectiva, designadamente através da promoção dos delegados sindicais de base, na difusão das informações sindicais;

b) Dar parecer relativamente às propostas de admissão de associados da área da sua jurisdição;

c) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro dos associados e delegados sindicais da região;

d) Gerir com eficiência os fundos postos à sua disposição pelo orçamento do SINAPE e apresentar contas do exercício à direcção nacional, até 1 de Março de cada ano;

e) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais;

f) Coordenar e dinamizar a actividade dos Delegados Sindicais, ouvidos estes em reunião;

g) Representar o SINAPE na respectiva região;

h) Desempenhar todas as tarefas que neles forem delegadas.

5 — As direcções regionais reúnem, sempre que necessário, por convocatória do coordenador regional ou dos seus membros efectivos.

6 — Para os efeitos dos números anteriores, são criadas as seguintes direcções regionais:

a) A Direcção Regional do Norte compreende os distritos de: Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;

b) A Direcção Regional do Centro compreende os distritos de: Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu;

c) A Direcção Regional do Sul e Ilhas e Professores no Estrangeiro compreende os distritos de: Beja, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal, Região Autónoma da Madeira, Região Autónoma dos Açores e as Comunidades Portuguesas.

SECÇÃO II

Dos órgãos de base

Artigo 65.º

Núcleo sindical

O núcleo sindical é constituído por todos os associados em pleno uso dos seus direitos, em cada agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas ou de outro local de trabalho, de todos os graus de ensino e categorias profissionais representados pelo Sindicato.

Artigo 66.º

Competências do núcleo sindical

O núcleo sindical é um órgão de base, competindo-lhe:

a) Eleger e destituir o delegado sindical;

b) Elaborar propostas e contrapropostas que lhe sejam submetidas;

c) Pronunciar-se sobre as questões sindicais na área do núcleo.

SECÇÃO III

Dos delegados sindicais

Artigo 67.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são mandatários dos associados que os elegem junto da direcção nacional e das direcções regionais, assegurando a ligação recíproca entre estes órgãos e os associados.

Artigo 68.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição do delegado sindical é efectuada no local de trabalho, por escrutínio directo e secreto, de entre todos os associados do SINAPE do núcleo sindical no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral acompanhados de parecer da direcção regional respectiva serão enviados à direcção nacional, com vista à verificação do cumprimento dos estatutos.

3 — À direcção nacional competirá, no prazo de 10 dias úteis após a recepção do processo, comunicar ao delegado eleito a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

4 — A contestação é enviada para apreciação da direcção nacional no caso de recurso apresentado pela maioria dos eleitores, no prazo de oito dias úteis contados sobre a data em que foi recebida a notificação da respectiva contestação.

5 — Confirmada a eleição, a direcção nacional oficiará o facto ao estabelecimento escolar onde o delegado exerça a sua actividade.

6 — O mandato do delegado sindical caducará ao fim de dois anos, procedendo-se a nova eleição.

Artigo 69.º

Reclamação e recurso da eleição do delegado sindical

1 — O recurso da eleição de delegado sindical, terá de ser subscrito pela maioria dos eleitores no prazo de cinco dias úteis após o acto eleitoral, para a respectiva direcção regional, devidamente fundamentado.

2 — Da decisão da direcção regional, cabe recurso para a assembleia geral, no prazo de oito dias úteis após a comunicação da decisão da direcção regional.

Artigo 70.º

Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento pelos associados do Núcleo Sindical, caso deixe de merecer confiança da maioria destes.

2 — A destituição deverá ser, logo que possível, suprida por nova eleição e comunicada à direcção nacional do SINAPE, que oficiará o estabelecimento escolar.

3 — São fundamentos da destituição automática do delegado sindical:

- a) Não preencher as condições de elegibilidade;
- b) Ter sido transferido para outra escola ou núcleo;
- c) Ter pedido a demissão do cargo ou de associado do SINAPE.

Artigo 71.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais, especialmente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os docentes que os elegeram e a direcção nacional do Sindicato, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;
- b) Dinamizar a actividade sindical dos docentes, defendendo os princípios do sindicalismo democrático;
- c) Dar parecer aos órgãos do Sindicato sobre os assuntos acerca dos quais tenham sido consultados;
- d) Informar os trabalhadores sobre a actividade sindical e distribuir informação impressa do Sindicato, afixando-a nos respectivos lugares de estilo;
- e) Cooperar com os órgãos estatutários do Sindicato a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;

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

g) Promover eleições de novos delegados no prazo de 15 dias, quando tenham cessado o mandato;

h) Assegurar a sua substituição nos períodos de impedimento ou quando tenham renunciado ao cargo;

i) Desempenhar com eficácia as atribuições que lhe sejam delegadas pelas direcções regionais do Sindicato;

j) Implementar junto das entidades dirigentes a dignificação e defesa do Sindicato de acordo com a lei vigente.

CAPÍTULO IX

Das eleições

Artigo 72.º

Capacidade eleitoral

O colégio eleitoral é composto por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos que se tenham inscrito até 15 dias antes da data da marcação das eleições.

Artigo 73.º

Incapacidade eleitoral

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os associados que:

- a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades cívicas em vigor;
- b) Tenham deixado de pagar a quota por um período superior a três meses.

Artigo 74.º

Regulamento eleitoral

O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pela assembleia geral sob proposta da direcção nacional, excepto a primeira reunião que se regerá pelo regulamento anterior.

Artigo 75.º

Votação

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — As candidaturas são alternativas.
- 3 — Haverá um boletim de voto que enumera as listas candidatas.
- 4 — É permitido o voto por correspondência desde que:
 - a) O boletim de voto seja dobrado em quatro e remetido, em sobrescrito fechado;
 - b) O sobrescrito seja acompanhado de carta com a assinatura do associado, endereço e respectivo número de associado;
 - c) O sobrescrito e a carta sejam remetidos dentro de outro dirigido ao Presidente da assembleia geral.

CAPÍTULO X

Do regime patrimonial e financeiro

Artigo 76.º

Princípios gerais

1 — O SINAPE deve ter contabilidade própria, para o que deve criar os livros adequados justificativos das receitas e das despesas, assim como o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associado tem o direito de requerer à direcção nacional a prestação de esclarecimentos de natureza contabilística.

Artigo 77.º

Receitas

1 — Constituem receitas do SINAPE as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas com a participação do SINAPE e de doações ou legados.

2 — Devem ser recusadas as atribuições, os subsídios ou os apoios financeiros oferecidos por entidades alheias ao SINAPE, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-lo ou por qualquer forma interferir na sua organização e no seu funcionamento.

Artigo 78.º

Aplicação das receitas

As receitas são obrigatoriamente aplicadas, segundo os fins estatutários, nas despesas e nos encargos da actividade do SINAPE.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Artigo 79.º

Casos omissos

Os casos omissos são resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 80.º

Actas

1 — Das reuniões de todos os órgãos do SINAPE é lavrada uma acta.

2 — Compete aos respectivos Secretários elaborar as actas, zelar pelos livros a seu cargo e exercer as demais competências que lhes forem delegadas ou atribuídas.

Artigo 81.º

Eleição

Após a aprovação e publicação dos presentes estatutos, devem ser imediatamente iniciadas as diligências para a eleição de todos os órgãos sociais do SINAPE previstos no artigo 28.º, devendo o processo estar concluído no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 82.º

Composição provisória dos órgãos

Os órgãos sociais mantêm-se em funções até à eleição e tomada de posse dos órgãos estatutários.

Registado em 9 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 126 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

SNPM — Sindicato Nacional das Polícias Municipais

Direcção eleita em 16 de Janeiro de 2010, para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Sandra Arminda João Seixas (sócio n.º 54), bilhete de identidade n.º 10305879, emissão: 11 de Julho de 2006, Arquivo de Lisboa, agente municipal de 2.ª classe da Polícia Municipal de Oeiras.

Vice-presidente — Pedro Miguel Lopes de Oliveira (sócio n.º 49), bilhete de identidade n.º 9048346, emissão: 14 de Maio de 2008, Arquivo de Coimbra, agente municipal de 2.ª classe da Polícia Municipal de Coimbra.

Tesoureiro — Rogério Manuel Ferreira Rosa (sócio n.º 36), bilhete de identidade n.º 105467815879, emissão: 2 de Maio de 2007, Arquivo de Lisboa, agente municipal de 1.ª classe da Polícia Municipal de Vila Nova de Gaia.

Secretários:

João Paulo Fernandes Lopes (sócio n.º 18), cartão do cidadão n.º 10639993, agente municipal graduado da Polícia Municipal de Vila Nova de Gaia.

Carlos Nuno Durão (sócio n.º 58), bilhete de identidade n.º 11429935, emissão: 7 de Setembro de 2005 Arquivo de Lisboa, agente municipal de 2.ª classe da Polícia Municipal de Oeiras.

Cristina Isabel Pereira Cardoso Ferreira Gapo (sócio n.º 52), bilhete de identidade n.º 10624709, emissão: 4 de Janeiro de 2005, Arquivo de Coimbra, agente municipal de 1.ª classe da Polícia Municipal de Coimbra.

Bruno Edgar Magalhães Gonçalves (sócio n.º 52), cartão do cidadão n.º 11762994, agente municipal de 1.ª classe da Polícia Municipal de Vila Nova de Gaia.

Suplentes:

Ricardo Óscar Bessa Lacerda (sócio n.º 5), bilhete de identidade n.º 10277597, emissão: 22 de Novembro de 2005, Arquivo de Lisboa, agente municipal de 1.ª classe da Polícia Municipal de Vila Nova de Gaia.

Luís Filipe Marques (sócio n.º 85), bilhete de identidade n.º 11880901, emissão: 1 de Março de 2005, Arquivo de Coimbra, agente municipal de 2.ª classe da Polícia Municipal de Coimbra.

Paulo Alexandre do Espírito Santo Almeida (sócio n.º 109), cartão do cidadão n.º 10315030, agente municipal de 2.ª classe da Polícia Municipal de Oeiras.

SINDAV — Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação

Direcção eleita em 27 de Janeiro de 2010, para mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Jorge Manuel Ramos Monteiro, bilhete de identidade n.º 2872881, de 31 de Outubro de 2005, Lisboa.

Vice-presidente — Domingos Francisco Carvalho Silva, cartão do cidadão n.º 07694828, válido até 24 de Março de 2014.

Vogais:

António Manuel Chagas Malagueiro, bilhete de identidade n.º 7810304, de 29 de Março de 2004, Lisboa.

Fernando Manuel dos Santos Cardoso, bilhete de identidade n.º 6627420, de 16 de Agosto de 2000, Porto.

Joaquim Telmo da Silva Barbosa, bilhete de identidade n.º 7377322, de 8 de Agosto de 2005, Lisboa.

Paulo Jorge Lages de Carvalho Gonçalves, bilhete de identidade n.º 6035117, de 16 de Maio de 2002, Lisboa.

António Francisco Mendonça dos Reis Salgado, bilhete de identidade n.º 9110390, de 29 de Novembro de 2006, Lisboa.

Duarte Manuel Silva Alves, bilhete de identidade n.º 6214843, de 4 de Maio de 2004, Faro.

Nuno Gonçalo Fontes Vaz, cartão do cidadão n.º 11971197, válido até 11 de Setembro de 2013.

União dos Sindicatos de Castelo Branco/CGTP-IN

Direcção eleita em 15 de Janeiro de 2010 para o mandato de quatro anos.

Elementos de identificação dos membros da direcção distrital da União dos Sindicatos de Castelo Branco/CGTP-IN, eleitos no dia 15 de Janeiro de 2010 no 6.º congresso, para o quadriénio de 2010-2014.

Ana Cristina da Cruz Tomás Santos Eusébio Matos Hipólito, 50 anos, casada, técnica informática-adjunta, nível 1, bilhete de identidade n.º 5212839, natural da freguesia de São Sebastião da Pedreira, Lisboa, residente na Rua de Joaquim Pelepão Marques, lote 17, 6.º esquerdo, 6000-258 Castelo Branco.

António José Algarvio Pombo, 45 anos, divorciado, tecelão, bilhete de identidade n.º 6591646, natural de Tortosendo, residente na Rua dos Loureiros, Beco das Santas, 3, 6200-778 Tortosendo.

António José Marques das Neves, 54 anos, casado, assistente operacional, bilhete de identidade n.º 4169524, natural de Vales do Rio, residente na estrada municipal, 83, rés-do-chão, esquerdo, 6200-811 Vales do Rio.

Carlos Alberto das Neves Bicho, 51 anos, casado, assistente operacional, bilhete de identidade n.º 4481760, natural de Ourondo, residente na Rua da Senhora do Carmo, 29, 6230-900 Ourondo.

Carlos José Rodrigues da Costa, 35 anos, casado, empregado de balcão, bilhete de identidade n.º 10897477, natural de Vila Pouca de Aguiar, residente na Avenida do 1.º de Maio, Lardosa, 6005-193 Castelo Branco.

Elsa Patrícia Silva Pereira, 27 anos, divorciada, empregada de limpeza hospitalar, bilhete de identidade n.º 12459726, natural da Covilhã, residente no Bairro de São Domingos, 2.ª transversal, 4, 6200-247 Covilhã.

Fernando José Roque Gouveia, 40 anos, casado, operário especializado, bilhete de identidade n.º 9451331, natural de Moçambique, residente na Rua do Terminal, 5, rés-do-chão, direito, 6000 Castelo Branco.

Flávio Miguel Ferreira Magalhães, 22 anos, solteiro, mineiro, bilhete de identidade n.º 13102135, natural de São Jorge da Beira, residente no Largo do Terreiro, 45, 6225-257 São Jorge da Beira.

Francisco José Valente de Matos Silva, 49 anos, casado, técnico de telecomunicações, bilhete de identidade n.º 7856170, natural de Castelo Branco, residente na Rua da Escola, 6 rés-do-chão, esquerdo, Bairro do Valongo, 6000-363 Castelo Branco.

Gabriela Maria dos Santos Vaz Gonçalves, 29 anos, casada, operária fabril, bilhete de identidade n.º 11830832, natural de Idanha-a-Nova, residente na Rua das Palmeiras, 23, 1.º, 6000-381 Castelo Branco.

José Alberto Marques Batista, 57 anos, casado, jardineiro, bilhete de identidade n.º 4444350, natural de Verdelhos/Covilhã, residente na Rua do Dr. Alberto Rato, 31, 1.º, 6200 Covilhã.

José Alberto Valente Rocha, 43 anos, casado, cantoneiro de limpeza, bilhete de identidade n.º 7634101, natural de Castelo Branco, residente Rua do Eng. Duarte Pacheco, 19, rés-do-chão, 6000-222 Castelo Branco.

José dos Santos Fevereiro, 58 anos, casado, operador especializado laticínios de 1.ª, bilhete de identidade

n.º 6732455, natural de Castelo Branco, residente na estrada da Senhora de Mercoles, 36 rés-do-chão, 6000 Castelo Branco.

José Rocha da Horta, 54 anos, casado, estofador, bilhete de identidade n.º 4283595, natural do Fundão, residente no loteamento da Boavista Rosales, lote 32, Valverde, 6230 Fundão.

José Victor Milhano Neves, 33 anos, solteiro, ajudante de lar e centro de dia, bilhete de identidade n.º 11042384, natural de Aldeia do Carvalho, residente na Rua do Castelo, 36, Vila do Carvalho, 6200-227 Covilhã.

Luís Pereira Garra, 52 anos, casado, operário têxtil, bilhete de identidade n.º 4354787, natural de Manteigas, residente no sítio Vale das Candeias, bat. 2700 caixa postal, 2704 Vila do Carvalho, 6200-188 Covilhã.

Maria da Cruz Marques, 44 anos, divorciada, educadora de infância, bilhete de identidade n.º 7011723, natural de Freixial do Campo, residente Rua de D. Frei Diogo da Silva, lote 10, 6230-214 Fundão.

Maria de Jesus Matos Amorim, 52 anos, divorciada, operária indiferenciada, bilhete de identidade n.º 6713269, natural de Abela, residente no Arrabalde dos Açougues, 96, rés-do-chão, esquerdo, 6000-154 Castelo Branco.

Maria Delfina Dias Brás, 57 anos, divorciada, assistente administrativa, bilhete de identidade n.º 2517061, natural de São Jorge da Beira, residente na Rua da Senhora de Mércules, 38, 3.º, direito, 6000-280 Castelo Branco.

Maria Dulce Ribeiro Pinheiro, 50 anos, união de facto, professora, bilhete de identidade n.º 4316666, natural de Caria, residente na Rua de José Ramalho, 81, rés-do-chão, 6200-128 Covilhã.

Maria Ressurreição Santos Batista Fernandes, 45 anos, casada, costureira especializada, bilhete de identidade n.º 9730748, natural de Valverde, residente na Estrada n.º 343, 62, Valverde — Carvalhal, lavaj., 6230 Fundão.

Mário Caeiro Quintas, 49 anos, casado, funcionário público, bilhete de identidade n.º 5398005, natural de Almada, residente na Quinta Amieiro Baixo, lote 4, 7, 3.º, direito, 6000-129 Castelo Branco.

Marisa Gonçalves Tavares, 26 anos, engomadora, bilhete de identidade n.º 12528708, natural de Carvalhal Formoso, residente na Rua do Largo de Santo António, 37, 6250-161 Carvalhal Formoso.

Nuno António Caldeira da Fonseca, 31 anos, casado, enfermeiro, bilhete de identidade n.º 11344870, natural de Castelo Branco, residente na Urbanização Quinta Pires Marques, lote 44, 4.º, esquerdo, 6000-406 Castelo Branco.

Ricardo José Oliveira Matos, 29 anos, solteiro, operário têxtil, bilhete de identidade n.º 12001014, natural da Covilhã, residente na Quinta da Ponte Pedrinha, ap. 8, 6200 Teixoso.

Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas — STVSIH

Direcção eleita em 25 de Janeiro de 2010 para mandato de quatro anos:

Presidente da direcção — Luciano Dias Fernandes, sócio n.º 11 212, bilhete de identidade n.º 4222143, de Lisboa.

Vice-presidente — Luís Miguel Alves Duarte, sócio n.º 14 020, bilhete de identidade n.º 7710646, de Lisboa.

Tesoureiro — José Gomes Brandão Rodrigues, sócio n.º 12 902, bilhete de identidade n.º 1897369, de Lisboa.

Secretário — Joaquim Luís de Almeida Pires, sócio n.º 10 240, bilhete de identidade n.º 2034735, de Lisboa.

Vogais:

Hugo Filipe Marques Cerqueira, sócio n.º 14 783, bilhete de identidade n.º ..., de Lisboa.

Manuel Rosa Macedo, sócio n.º 14 922, bilhete de identidade n.º 513841, de Lisboa.

Hélder Filipe da Natividade Guilherme, sócio n.º 14962, bilhete de identidade n.º 8968912, de Lisboa.

Suplentes:

José Manuel de Melo Graça, sócio n.º 11 292, bilhete de identidade n.º 4579377, de Lisboa.

José Machado Barata, sócio n.º 8109, bilhete de identidade n.º 2262590, de Lisboa.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros

Direcção eleita em 5 de Dezembro de 2007 para o mandato de três anos (triénio de 2008-2010):

Nome	Cargo
Florêncio Plácido de Almeida	Presidente.
José Faria Monteiro	Vice-presidente.
Armando Lopes	Vogal.
Francisco da Silva Pereira	Vogal.
Manuel Gaspar da Silva	Vogal.
José Domingos de Oliveira Pereira	Substituto.
Henrique Alves Cardoso	Substituto.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Budelpack Alverca Industrial, Produtos de Higiene e Limpeza, L.^{da}, que passa a designar-se Multiflow Produtos de Higiene e Limpeza, S. A. — Alteração.

Alteração aprovada em assembleia geral de 27 de Janeiro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2006.

O artigo 39.º dos estatutos passa a ter a seguinte redacção:

A sede da Comissão de Trabalhadores localiza-se nas instalações da empresa na Estrada Nacional n.º 10, Sobralinho, 2615-699 Alverca do Ribatejo.

Registados em 9 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 144 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Budelpack Alverca Industrial, Produtos de Higiene e Limpeza, L.^{da}, que passa a designar-se Multiflow Produtos de Higiene e Limpeza, S. A.

Eleição em assembleia geral de 27 de Janeiro de 2010, para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Artur Pereira Cardoso, bilhete de identidade n.º 3212356 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Raul Dias Costa, bilhete de identidade n.º 5067691 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel Dias da Silva, bilhete de identidade n.º 3518247 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Suplentes:

João Adelino Rosendo Matias, bilhete de identidade n.º 5549288 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Telmo António Duarte Valada, bilhete de identidade n.º 8966600 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Filipe Manuel Carreira Marecos, bilhete de identidade n.º 1101305 do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados em 9 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 144 do livro n.º 1.

Pirites Alentejanas, S. A., que passa a denominar-se ALMINA — Minas do Alentejo, S. A.

Eleição em 1 de Fevereiro de 2010 para o mandato de um ano.

Comissão de Trabalhadores

Efectivos:

Luís Manuel Narciso Peixeiro, bilhete de identidade n.º 7014356, de 14 de Setembro de 1999, de Beja.

Maria da Graça Góis Belchior, bilhete de identidade n.º 6981237, de 14 de Maio de 2002, de Beja.

Mário da Silva Soares Godinho, bilhete de identidade n.º 8022720, de 9 de Junho de 2003, de Beja.

Registados em 11 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 144 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

FLEXIPOL — Espumas Sintéticas, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 9 de Fevereiro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores

para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa FLEXIPOL — Espumas Sintéticas, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte, informa V. Ex.^{as} que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho (SST), na empresa FLEXIPOL — Espumas Sintéticas, S. A., sita na Devesa Velha, Apartado 133, 3701-910 São João da Madeira, no dia 14 de Maio de 2010.»

