



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— Amorim & Irmãos, S. A. — Autorização de laboração contínua 2208

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

— CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras e texto consolidado 2209

— Acordo coletivo celebrado entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global 2228

— Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.^{da} (Albarraque), e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras 2256

Decisões arbitrais:

— Decisão arbitral revista em processo de arbitragem obrigatória relativa à FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e à APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada 2261

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:**Associações sindicais:****I — Estatutos:**

— Sindicato dos Médicos do Norte — Alteração	2286
— SINTAC — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil — Alteração	2287
— APROFER — Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário — Alteração	2296

II — Direção:

— STCDE — Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro	2304
— Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul	2305

Associações de empregadores:**I — Estatutos:**

— Associação dos Agentes Funerários de Portugal — AAFP — Alteração	2305
— Associação Portuguesa de Suinicultores — Alteração	2306
— Associação Nacional de Produtores de Tapetes de Arraiolos — Cancelamento	2306
— Associação Portuguesa das Distribuidoras de Publicações — Retificação	2306

II — Direção:

— Associação Portuguesa de Suinicultores	2307
— Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares	2307
— AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas	2307

Comissões de trabalhadores:**I — Estatutos:**

— Oeiras Viva — Gestão de Equipamentos Culturais e Desportivos, E. E. M. — Alteração	2308
— British Council em Portugal — Alteração	2308
— Tabaqueira II, S. A. — Cancelamento	2318

II — Eleições:

— Comissão e subcomissão de trabalhadores da British Council em Portugal	2318
--	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**I — Convocatórias:**

— F. Ramada — Aços e Indústrias, S. A.	2319
— F. Ramada — Sistemas de Armazenagem, S. A.	2319
— MEDLOG — Logística Farmacêutica, S. A.	2320
— CSM Ibéria, S. A.	2320
— MIM — Metalúrgica Ideal Mondego, S. A.	2320
— Sapa II Perfis, S. A.	2320
— SN Seixal — Siderurgia Nacional, S. A.	2320
— DISMED — Transporte de Mercadorias, S. A.	2321
— HPEM — Higiene Pública, E. M.	2321

II — Eleição de representantes:

— CIPAN — Companhia Industrial Produtos Antibióticos, S. A.	2321
— GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A.	2322
— FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A.	2322

Notas:

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

SIGLAS

- CCT**—Contrato coletivo de trabalho.
ACT—Acordo coletivo 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

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Amorim & Irmãos, S. A. — Autorização de laboração contínua

A empresa Amorim & Irmãos, S. A., com o número de identificação de pessoa coletiva 500311390 e sede na Rua dos Corticeiros, 850, Santa Maria de Lamas, concelho da Feira e distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente na sua unidade industrial CHAMPCORK, localizada na Rua do Outeiro, 542, Santa Maria de Lamas, concelho da Feira e distrito de Aveiro, nos setores de moldação e caldeira, até final do ano de 2012.

No âmbito laboral a atividade que a empresa prossegue está subordinada à disciplina do Código do Trabalho, sendo aplicável o contrato coletivo para o setor da cortiça, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010.

A requerente fundamenta o pedido por motivos de ordem técnica e económica, alegando que o aumento de produção da empresa esgotou a capacidade produtiva da unidade industrial, facto de decorre da evolução do mercado de vinhos a nível mundial e da indústria da cortiça em particular. Nestes termos, continuando a prever o aumento da procura e estando a capacidade produtiva instalada totalmente ocupada, entende a requerente ser imprescindível o recurso ao regime de funcionamento requerido.

Assim, e considerando que:

- 1) Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados e não se opuseram ao mesmo;
- 2) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 3) A comissão sindical na empresa foi consultada e não se opôs ao desenvolvimento do processo em apreço;
- 4) Foi autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Norte, do então Ministério da Economia e da Inovação;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo setor de atividade em causa, ao abrigo n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Amorim & Irmãos, S. A., a laborar continuamente na sua unidade industrial CHAMPCORK, localizada na Rua do Outeiro, 542, Santa Maria de Lamas, concelho da Feira e distrito de Aveiro, nos setores de moldação e caldeira, até final do ano de 2012.

4 de junho de 2012. — O Secretário de Estado Adjunto da Economia e Desenvolvimento Regional, *António Joaquim Almeida Henriques*. — O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 a 7 — *(Mantém-se.)*

8 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2012.

Cláusula 8.^a

Promoções

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — Os oficiais electricistas de 2.^a, os serralheiros mecânicos de 2.^a e os técnicos de manutenção de 2.^a, ascenderão à categoria imediata ao fim de quatro anos.

4 — *(Mantém-se.)*

5 — A promoção dos operadores de máquinas de empacotamento a operadores de máquinas de 1.^a e dos técnicos de manutenção de 1.^a a técnicos de manutenção principal obedecerá aos critérios definidos no número anterior.

Cláusula 12.^a

Subsídio de Natal

1 — *(Mantém-se.)*

2 — Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de €6,80, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 14.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro ou entrega de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua, no montante de €6,80, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 16.^a-A

Organização de turnos

1 a 7 — *(Mantém-se.)*

8 — Não estão sujeitos à obrigação à prestação de trabalho em regime de turnos rotativos os trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses ou enquanto se mantiver o regime de amamentação, desde que este seja superior a 12 meses;

c) Menores;

d) Com mais de 55 anos, salvo acordo escrito deste;

e) Qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico que se revele incompatível com o regime de turnos;

f) No período de assistência ao agregado familiar, devidamente comprovada.

9 a 11 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 23.^a

Retribuição durante as férias

1 — *(Mantém-se.)*

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por tra-

balho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de €6,80, sem prejuízo do mínimo estabelecido no n.º 3 da cláusula 14.^a, e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Cláusula 48.^a

Protecção na parentalidade, segurança e saúde

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos previstos na lei sobre maternidade, paternidade e parentalidade e nomeadamente os a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

(Mantém-se o texto das alíneas.)

ANEXO I

Definição de funções

Nível I

Encarregado geral. — (Mantém-se.)

Nível II

Coordenador de equipa — É o trabalhador que tem a seu cargo grupos de máquinas heterogéneas bem como o pessoal a elas afecto, coordenando o seu trabalho e a manutenção e respondendo pela segurança, qualidade, eficiência e limpeza das mesmas.

Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Encarregado de armazém. — (Mantém-se.)

Técnico de controlo de qualidade. — (Mantém-se.)

Técnico de fabrico. — (Mantém-se.)

Técnico de manutenção principal — É o trabalhador que, possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e ou experiência, desempenha as suas actividades profissionais a partir de orientações e objectivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da empresa.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Nível III

Analista. — (Mantém-se.)

Controlador de qualidade. — (Mantém-se.)

Fiel de armazém. — (Mantém-se.)

Motorista. — (Mantém-se.)

Oficial electricista de 1.^a — É o trabalhador que executa trabalhos de instalação e manutenção na área eléctrica; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas. Pode desempenhar actividades na área de produção, nomeadamente de operação e mudanças de formato. Deve cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode realizar acções de formação a outros trabalhadores no posto de trabalho.

Operador de máquinas de 1.^a — É o trabalhador que assegura os requisitos do processo na área funcional à qual se encontra adstrito, em linha com os planos de produção. Desempenha actividades na área de produção, nomeadamente de operação, regulação, controlo, mudanças de formato e manutenção de equipamentos principais e de subprocesso, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores, bem como actividades planeadas de produção e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Serralheiro mecânico de 1.^a — É o trabalhador que executa trabalhos de instalação e manutenção na área mecânica; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas. Pode desempenhar actividades na área de produção, nomeadamente de operação e mudanças de formato. Deve cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode realizar acções de formação a outros trabalhadores no posto de trabalho.

Técnico de manutenção de 1.^a — É o trabalhador que assegura as condições de funcionamento dos processos inerentes à sua área de especialização, desempenhando actividades relativas à manutenção/instalação dos equipamentos respeitando os planos de produção e manutenção, especificações de manufactura e dos equipamentos, boas praticas de operação e de manutenção. Cumpre as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, melhorando continuamente os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adoptadas. Executa uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade, numa óptica de melhoria contínua. Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores, bem como actividades planeadas e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Nível III-A

Operador de máquinas de empacotamento. — É o trabalhador que exerce as funções atribuídas ao operador de máquinas de 2.^a, assumindo a responsabilidade da opera-

ção corrente de máquinas de empacotamento, incluindo mudanças de formato, realização de operações simples de manutenção corrente das mesmas e a etiquetagem de paletes de produto acabado, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Nível IV

Ajudante de motorista. — (Mantém-se.)

Oficial electricista de 2.ª — (Mantém-se.)

Operador de empilhadora. — (Mantém-se.)

Operador de máquinas de 2.ª — (Mantém-se.)

Serralheiro mecânico de 2.ª — (Mantém-se.)

Técnico de manutenção de 2.ª — É o trabalhador que coadjuva o técnico de manutenção de 1.ª no exercício das suas funções ou que executa as tarefas menos qualificadas desta mesma categoria.

Nível V

Empregado de armazém. — (Mantém-se.)

Operador de 1.ª — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas de suporte aos operadores de máquinas cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Preparador de laboratório. — (Mantém-se.)

Nível VI

Operador de 2.ª — É o trabalhador que coadjuva o operador de 1.ª no exercício das suas funções, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Servente de limpeza. — (Mantém-se.)

ANEXO II

Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado geral	1 012
II	Coordenador de equipa Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de fabrico Técnico de manutenção principal	924,50
III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial electricista de 1.ª Operador de máquinas de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Técnico de manutenção de 1.ª	767,50
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	695

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
IV	Ajudante de motorista Oficial electricista de 2.ª Operador de empilhador Operador de máquinas de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Técnico de manutenção de 2.ª	626,50
V	Empregado de armazém Operador de 1.ª Preparador de laboratório	603,50
VI	Operador de 2.ª Servente de limpeza	568,50

Lisboa, 27 de Abril de 2012.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

Alice Chaves, mandatária.

César Sá Esteves, mandatário.

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

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

Texto consolidado

A presente revisão corresponde à terceira revisão parcial consecutiva, pelo que se emite texto consolidado da convenção para a indústria de bolachas publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009, e revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26, de 15 de Julho de 2010, e 34, de 15 de Setembro de 2011.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e alteração do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 10720) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange nove empresas e 620 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de cada ano.

4 — Por denúncia entende-se o período de revisão, feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão nos termos das normas legais, mas se possível dentro de oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

8 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2012.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal deve informar os delegados sindicais, o sindicato, bem como, se a houver, a comissão de trabalhadores.

2 — No preenchimento das vagas no quadro da empresa, a entidade patronal deve dar preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes do seu quadro.

3 — No acto de admissão deve ser reduzido a instrumento escrito o contrato de trabalho.

4 — Sempre que existam, devem ser fornecidos aos trabalhadores, a seu pedido, os documentos seguintes:

a) Regulamento interno, ou conjunto de normas que o substituam;

b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias ou, sendo prestada ao trabalhador formação profissional no decurso do período experimental, qualquer que seja a duração dessa formação, durante os primeiros 90 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa.

2 — Nos contratos a termo com duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias; se a duração do contrato for inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental é de 15 dias.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — Os trabalhadores com contratos a termo ou eventuais ficam, em todos os aspectos e para todos os efeitos, equiparados aos restantes trabalhadores da empresa em tudo o que não contrariar a especial natureza desses contratos, sendo-lhes atribuídos o salário e nível profissional correspondentes à função que desempenharem.

2 — Os trabalhadores nas condições desta cláusula têm preferência no preenchimento de vagas do quadro da empresa, nos termos em que a têm os trabalhadores permanentes e logo a seguir a estes.

3 — Para efeitos do direito a férias e subsídio de férias, a fracção do mês contará apenas em termos proporcionais, salvo se essa fracção for superior a 15 dias, caso em que contará como um mês completo.

Cláusula 6.^a

Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório, ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável, como, por exemplo, a substituição de outro trabalhador, é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — A substituição de um trabalhador temporariamente impedido será feita de preferência por trabalhadores da empresa de categoria igual ou imediatamente inferior, desde que os substitutos sejam sucessivamente substituídos por trabalhadores da empresa de categoria imediatamente inferior.

3 — Se a substituição não puder ser feita nos termos do n.º 2 desta cláusula, só poderá ser feita nos termos do n.º 6.

4 — Se o trabalhador substituído, no entanto, continuar ao serviço durante mais 12 dias após o substituído retomar o trabalho, a admissão considerar-se-á definitiva na categoria em que tenha continuado ao serviço, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

5 — À entidade patronal compete comunicar por escrito ao sindicato as admissões ocorridas nestas condições.

6 — O trabalhador substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

7 — No momento da cessação da prestação de serviços feita a título provisório são devidos aos trabalhadores os duodécimos correspondentes a férias e subsídios de férias e de Natal.

8 — Para efeitos das regalias constantes do número anterior, qualquer fracção de mês contará sempre como um mês de trabalho.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 8.^a**Promoções**

1 — Os operadores de 2.^a ascenderão a operadores de 1.^a ao fim de dois anos.

2 — Os operadores de 1.^a ascenderão a operadores de máquinas de 2.^a ao fim de três anos.

3 — Os oficiais electricistas de 2.^a, os serralheiros mecânicos de 2.^a e os técnicos de manutenção de 2.^a ascenderão à categoria imediata ao fim de quatro anos.

4 — A promoção dos operadores de máquinas de 2.^a a operadores de máquinas de 1.^a ou a operadores de máquinas de empacotamento ocorrerá sempre que se verificarem vagas no quadro de pessoal e obedecerá aos seguintes critérios:

Competência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas;
Antiguidade.

5 — A promoção dos operadores de máquinas de empacotamento a operadores de máquinas de 1.^a e dos técnicos de manutenção de 1.^a a técnicos de manutenção principal obedecerá aos critérios definidos no número anterior.

Cláusula 9.^a**Quadros de pessoal**

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter no prazo legal às entidades previstas na lei o quadro de pessoal ao seu serviço, do qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e da segurança social, datas de nascimento e de admissão, bem como da última promoção, categoria actual e remuneração.

2 — No mesmo prazo, a entidade patronal obriga-se a remeter aos sindicatos e à Associação cópia daquele quadro.

3 — Se uma entidade patronal não cumprir a obrigação prevista nos números anteriores, decorridos que sejam 20 dias sem que o faça depois de instada pelo sindicato, em carta registada com aviso de recepção, assiste a este o direito de consultar na empresa o ficheiro dos trabalhadores por si representados.

CAPÍTULO III

Retribuição mínima do trabalhadorCláusula 10.^a**Retribuições**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho têm o direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/hora, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Ordenado mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/dia, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/dia} = \frac{1}{30} \text{ do salário mensal}$$

Cláusula 11.^a**Funções inerentes a outras categorias**

Sempre que, e em qualquer circunstância, algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias ou esteja a substituir algum trabalhador com a categoria superior à sua, receberá a remuneração correspondente à categoria mais elevada.

Cláusula 12.^a**Subsídio de Natal**

1 — Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de €6,80, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, esse subsídio será pago nos termos do número anterior e na proporção dos meses decorridos nesses anos, isto é $\frac{1}{12}$ por cada mês decorrido, contando-se apenas como mês completo a fracção de mês superior a 15 dias.

Cláusula 13.^a**13.º mês para os trabalhadores militares**

1 — Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, até 15 dias antes do dia da incorporação, o valor correspondente ao 13.º mês proporcional ao tempo decorrido nesse ano, nos termos da cláusula 12.^a

2 — Quando regressados do serviço militar, e qualquer que seja a época do ano em que regressem, os trabalhadores terão direito ao 13.º mês completo, salvo na medida em que já o tenham recebido.

Cláusula 14.^a**Refeitórios e subsídios de alimentação**

1 — Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — Salvo se a maioria dos trabalhadores preferir a continuação do regime de refeições presentemente praticado na empresa, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente uma refeição diária a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, independentemente do horário praticado, sempre que trabalhem numa das partes do período normal de trabalho, obrigando-se ainda, para

o efeito, aos encargos de manutenção, conservação e funcionamento do respectivo refeitório, incluindo pessoal. Se não trabalhar todo o dia de trabalho, o trabalhador terá direito, em matéria de alimentação, ao regime que já vigorava antes da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

3 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro ou entrega de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua, no montante de €6,80, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4 — Nas empresas onde não exista refeitório, a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores o subsídio diário estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, sem prejuízo de regimes de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou a trinta minutos, por acordo com o trabalhador ou quando em regime de turno, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Sem prejuízo da laboração normal, os trabalhadores têm direito a dois períodos de dez minutos diários para tomarem uma refeição ligeira, podendo, por acordo com o trabalhador, esses dois períodos serem convertidos numa única pausa.

4 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, por acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, num período de referência de quatro meses, podendo ser aumentado até 2 horas diárias, podendo atingir 50 horas semanais, devendo o empregador comunicar o período em que será necessária a prestação de trabalho com acréscimo com a antecedência mínima de sete dias.

5 — Os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja cumprido com recurso à adaptabilidade têm direito a uma retribuição especial, correspondente a um acréscimo de 20 % do valor hora por cada hora de trabalho para além da jornada normal de oito horas.

6 — O trabalhador terá direito a redução equivalente do tempo de trabalho prestado em acréscimo em igual período, devendo o empregador comunicar aos trabalhadores o período em que a mesma deve ter lugar com a antecedência mínima de sete dias.

7 — Não sendo possível a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o acréscimo, a compensação poderá ser feita no 1.º trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

8 — Não sendo concedida a compensação dentro do período de referência, as horas prestadas em excesso serão

pagas como trabalho suplementar em dia útil, deduzindo-se o acréscimo previsto no n.º 5.

9 — Dentro dos condicionalismos legais, e sem prejuízo do disposto na presente cláusula, compete à entidade patronal estabelecer ou alterar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

10 — O horário de trabalho, excepto em regime de turnos, não poderá terminar para além das 18 horas, salvo quando tenha havido acordo prévio dos trabalhadores interessados.

Cláusula 16.^a

Tolerância da entrada ao serviço

1 — A todos os trabalhadores é concedida uma tolerância mensal não superior a quarenta e cinco minutos para os possíveis atrasos de entrada ao trabalho, desde que estes não sejam sistemáticos.

2 — Somente estão inseridos no número anterior os atrasos não superiores a quinze minutos.

3 — 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 em falta.

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

5 — Todo o trabalhador que durante um mês de calendário não tiver faltado justificadamente ou injustificadamente e não tiver somado atrasos superiores a quinze minutos terá direito, no mês seguinte, ao valor equivalente a cinco horas de trabalho, calculado pela fórmula do n.º 2 da cláusula 10.^a

6 — Para efeitos do número anterior, os créditos de dias e horas atribuídos aos dirigentes e delegados sindicais nos termos deste contrato colectivo de trabalho não se consideram faltas.

Cláusula 16.^a-A

Organização de turnos

1 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal.

2 — Compete às empresas, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar a escala de turnos.

3 — As empresas deverão, sempre que possível, efectuar a constituição dos turnos e respectivas escalas de rotação até 20 dias antes do seu início e afixá-la com 15 dias de antecedência.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre trabalhadores interessados e as empresas.

7 — Nenhum trabalhador pode iniciar o regime de trabalho por turnos ou ser admitido nas empresas para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo escrito.

8 — Não estão sujeitos à obrigação à prestação de trabalho em regime de turnos rotativos os trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses ou enquanto se mantiver o regime de amamentação, desde que este seja superior a 12 meses;
- c) Menores;
- d) Com mais de 55 anos, salvo acordo escrito deste;
- e) Qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico que se revele incompatível com o regime de turnos;
- f) No período de assistência ao agregado familiar, devidamente comprovada.

9 — Compete às empresas assegurar os transportes dos trabalhadores em regime de turnos rotativos, quando o sistema de transportes públicos, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, não assegure a ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado da habitação permanente do trabalhador, salvo se regime diverso for acordado individualmente com o trabalhador.

10 — As empresas deverão ter um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

11 — Nos casos de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, é sempre devido subsídio de turno, nos seguintes termos:

- a) Dois turnos rotativos (um diurno e um seminoturno) — 20 % da retribuição base e diuturnidades;
- b) Três turnos rotativos ou dois turnos rotativos (um turno nocturno e um diurno) — 25 % da retribuição base e diuturnidades;
- c) Dois turnos rotativos (um seminoturno e um nocturno) — 35 % da retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores estão abrangidos à prestação de trabalho suplementar, mediante aviso prévio de vinte e quatro horas, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

5 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

6 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

7 — O trabalho suplementar previsto no n.º 5 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

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

9 — 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.

10 — O trabalho suplementar previsto no n.º 6 não fica sujeito a quaisquer limites.

11 — Os trabalhadores têm direito a quinze minutos, sem perda de retribuição, após terem completado cinco horas de trabalho consecutivo, nos casos em que o empregador não fixe um intervalo de descanso.

12 — A entidade patronal garantirá o transporte do trabalhador trabalho do local de trabalho para a sua residência quando o trabalho suplementar se iniciar ou terminar a horas em que não hajam os normais meios de transporte público e a residência do trabalhador fique a mais de 2 km do local da prestação do serviço e o trabalhador não disponha de meio de transporte ou se veja privado dele, salvo se regime diverso for acordado individualmente com o trabalhador.

13 — Não será devido o descanso compensatório previsto no n.º 8 desta cláusula sempre que o empregador compense a prestação de trabalho suplementar mediante a redução equivalente do tempo de trabalho com o acordo do trabalhador, quando inferior a um período normal de trabalho diário.

Cláusula 18.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de 100 % por cada hora.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário/hora, usar-se-á a fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 10.^a

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será atribuído com acréscimo de 50 % sobre o vencimento mensal, sem prejuízo do acréscimo por trabalho suplementar, quando a este haja lugar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração de 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 21.^a

Período de férias

1 — O período normal de férias é de 22 dias úteis.

2 — Para 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.

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

- a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

Cláusula 22.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Cláusula 23.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam

se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de €6,80, sem prejuízo do mínimo estabelecido no n.º 3 da cláusula 14.^a, e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

Cláusula 24.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, com o acordo expresso do trabalhador, salvaguardando-se o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

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

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

Cláusula 25.^a

Alteração do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 24.^a

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 26.^a

Encerramento para férias

1 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;

b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos fora daquele período, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

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

3 — Os trabalhadores que tenham direito a período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4 — Ao trabalhador que durante o encerramento da empresa não tiver direito, no todo ou em parte, a férias equivalentes àquele período será garantida não só a remuneração do período de inactividade mas também o subsídio de férias correspondente a esse período.

Cláusula 27.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 28.^a

Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — 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.

2 — No caso de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente ao que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 29.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 24.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 28.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por médico da segurança social, estabelecimento hospitalar ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 30.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, sem prejuízo das regras especiais aplicáveis ao regime de turnos.

Cláusula 32.^a

Remuneração

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal será pago pelo triplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

2 — O trabalhador que, por motivos imperiosos, tiver de trabalhar no seu dia de descanso, além da remuneração referida no número anterior, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes. Se, neste último caso, não descansar, terá direito à remuneração em triplo, independentemente da retribuição mensal.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal.

Cláusula 33.^a**Feridos**

1 — São obrigatoriamente feridos:

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

Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital.

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

3 — Não é permitido o trabalho nos dias 25 de Abril, 1 de Maio, 25 de Dezembro e 1 de Janeiro.

4 — Quanto ao 24 de Dezembro, continuará a valer o que vigorava até agora no respectivo CCT.

Cláusula 34.^a**Remuneração**

O trabalho prestado em dia de feriado será retribuído com o triplo da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal, excepto nos casos previstos no n.º 3 da cláusula anterior, em que a remuneração será igual ao quádruplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

Cláusula 35.^a**Definição de faltas**

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que façam um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 36.^a**Faltas justificadas**

1 — Consideram-se faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos:

i) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pai, mãe, padrasto, madrasta, filho, filha, enteado, enteada, sogro, sogra, genro ou nora, do trabalhador;

ii) Dois dias consecutivos por falecimento de avô, avó, neto, neta, bisavô, bisavó, bisneto, bisneta, irmão, irmã do trabalhador ou do seu cônjuge;

iii) Aplica-se o disposto na subalínea *i)* ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

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 do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

g) As ausências superiores ao crédito de horas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, mas, relativamente aos delegados sindicais, apenas as que sejam motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, nos termos previstos na 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.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea *b)* do número anterior serão consideradas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da falta.

3 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 37.^a**Consequência das faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas *d)* do n.º 1 da cláusula 36.^a, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social ou seguro e ainda as faltas dadas ao abrigo da alínea *g)* do mesmo número, na parte em que exceder os créditos de horas previstos na cláusula 74.^a

Cláusula 38.^a**Consequência das faltas não justificadas**

As faltas não justificadas implicam a perda de remuneração, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determina redução de período de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal, podendo dar

origem a procedimento disciplinar quando o seu número atingir 5 dias seguidos ou 10 interpolados.

Cláusula 39.^a

Impedimentos prolongados

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

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO VII

Direitos e deveres das partes

Cláusula 41.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente o contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;
- c) No acto do pagamento da retribuição mensal, ou outra que seja devida, entregar ao trabalhador um duplicado do recibo correspondente aos valores liquidados, donde constarão, obrigatoriamente, o nome, o número de sócio, a categoria profissional, o período a que se refere a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dia de descanso, feriados, férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a especificação de todos os descontos e deduções e o valor líquido efectivamente pago;
- d) Tratar com respeito os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;
- e) Prestar ao sindicato todos os elementos que solicite relativos ao cumprimento do contrato, bem como relacionados com os trabalhadores que representa, nos seus aspectos profissionais;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e boas condições materiais, especialmente no que concerne à higiene, comodidade e segurança;
- g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições da segurança social ou de comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho;
- h) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o percurso normal, desde que haja possibilidade de, mediante declaração na apólice, englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidente de trabalho.

Cláusula 42.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, eficiência e assiduidade as funções inerentes à categoria profissional que efectivamente exerce;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Tratar com respeito a entidade patronal e os seus superiores hierárquicos, cumprindo ordens e directrizes emitidas dentro dos limites definidos neste contrato colectivo de trabalho, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e deveres;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado do equipamento e material que lhe é confiado;
- f) Informar com imparcialidade e isenção em todos os aspectos disciplinares dos seus subordinados.

Cláusula 43.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo comunicação ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho e audiência do sindicato, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando este retome as suas funções após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- f) Salvo o disposto nas cláusulas 45.^a e 47.^a deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) A prática do *lock-out*;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 44.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 41.^a dá

ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista neste contrato para o despedimento.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal é punida, a prática de actos previstos na cláusula 42.^a

CAPÍTULO VIII

Transferência do local de trabalho

Cláusula 45.^a

Transferência do local de trabalho — Princípio geral

Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato por imposição da entidade patronal tendente a modificar significativamente o local habitual de trabalho.

Cláusula 46.^a

Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivos de total ou parcial mudança de estabelecimento onde aquele preste serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento de que constem as condições e termos dessa transferência, nomeadamente encargos adicionais a suportar pela entidade patronal.

2 — Se, mesmo assim, foi feita a transferência, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério que não pudesse prever à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, que dará o seu parecer, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, incluindo o acréscimo das despesas de transporte causado pela transferência.

Cláusula 47.^a

Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos

termos desta cláusula, desde que prove a existência de prejuízo sério imprevisível à data em que deu o seu acordo, se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Cláusula 48.^a

Protecção na parentalidade, segurança e saúde

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos previstos na lei sobre maternidade, paternidade e parentalidade e nomeadamente os a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) 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;

b) Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar;

c) 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 número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas;

d) Sempre que os resultados da avaliação referida na alínea b) revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, o empregador deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

i) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

ii) Se a adaptação referida no número anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

iii) Se as medidas referidas nos números anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar exposição aos riscos;

e) É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde;

f) As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições

de trabalho referidos na alínea *b*), bem como os agentes e condições de trabalho referidos na alínea anterior, são determinados em legislação especial.

Cláusula 49.^a

Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequente à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

4 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

5 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

6 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, ao pagamento das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até o fim do período considerado, acrescidas de indemnização prevista para o despedimento abusivo, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto na lei.

Cláusula 50.^a

Trabalho de menores

As entidades patronais devem proporcionar aos trabalhadores menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, intelectual, espiritual e moral.

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente poderão deixar os locais de trabalho nos dias em que tenham aulas até hora e meia antes do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, desde que provem, por documento emitido pela escola, no final de cada período escolar, a frequência e, no final de cada ano escolar, o aproveitamento em metade das disciplinas.

2 — Os trabalhadores-estudantes poderão gozar férias interpoladamente, de acordo com as suas necessidades escolares.

3 — Os trabalhadores-estudantes que trabalhem em regime de turnos passarão ao horário normal se nisso tiverem conveniência e se a entidade patronal e os delegados sindicais, por acordo, reconhecerem a possibilidade da sua substituição por outro trabalhador da empresa.

4 — A dispensa a que se refere o n.º 1 desta cláusula poderá ser alargada até duas horas diárias, por pedido fundamentado do trabalhador, se a entidade patronal der o seu acordo.

5 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das disposições mais favoráveis previstas no estatuto do trabalhador-estudante.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 52.^a

Formação profissional

1 — As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, sempre que possível conceder aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

2 — Deverão as empresas ou associação patronal cooperar com o sindicato em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

3 — As acções de formação profissional que decorrem durante o período normal de trabalho não implicam qualquer perda na retribuição ou demais direitos.

CAPÍTULO XI

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 53.^a

Subsídio de doença

1 — Em casos de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador o valor correspondente a 40 % da retribuição que receberia se estivesse efectivamente ao serviço, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Se o subsídio de doença da previdência exceder 60 % da retribuição, o complemento regulado no número anterior será correspondentemente reduzido.

3 — Se a soma do complemento regulado no n.º 1 com o subsídio de doença da previdência não perfizer a totalidade da retribuição devida ao trabalhador, a entidade patronal completará de imediato a diferença verificada.

4 — Todo o complemento do período ou períodos de doença ocorridos em cada mês será pago, nos termos do n.º 1, no dia do pagamento mensal de ordenado.

Cláusula 54.^a

Restrições ao complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores que durante 12 meses derem mais de 12 faltas injustificadas perdem o direito às regalias da cláusula 53.^a durante os 12 meses subsequentes.

2 — Logo que o trabalhador perfaça 12 faltas injustificadas, a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento do facto, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato, sob pena de não funcionar o n.º 1 desta cláusula.

3 — As faltas injustificadas devem ser ratificadas pelo trabalhador no prazo de 10 dias.

Cláusula 55.^a

Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador sinistrado o valor da retribuição que o mesmo receberia se estivesse ao serviço, nos termos da cláusula 53.^a, sem as limitações da cláusula 54.^a

2 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal poderá providenciar a reconversão dos sinistrados para funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente. No caso de o não efectuar, deverá comprovar as razões da impossibilidade de reconversão.

CAPÍTULO XII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

Cláusula 56.^a

Princípios gerais

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas devem, na medida do possível, recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem as melhores condições de trabalho no que respeita a iluminação, temperatura, humidade e ruído, ressaltando-se as condições pela tecnologia de fabrico.

Cláusula 57.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A organização da segurança e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção de saúde dos trabalhadores, definidos na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

2 — As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3 — No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4 — Os serviços de segurança e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção e

a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente

5 — As entidades patronais devem promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

6 — Os trabalhadores encontram-se obrigados a comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança e saúde no trabalho, quaisquer avarias, deficiências, actos ou condições que se lhe afigurem passíveis de gerar perigo ou insegurança na prestação do trabalho, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

7 — Os trabalhadores encontram-se obrigados ao cumprimento das prescrições sobre segurança e saúde no trabalho previstas na lei ou neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 58.^a

Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas que empreguem 20 ou mais trabalhadores haverá obrigatoriamente uma comissão de segurança.

2 — Tal comissão será composta por dois elementos designados pelo sindicato e outros dois elementos designados pela empresa.

3 — Os quatro elementos designados elegerão, de entre si, o presidente e o secretário da comissão.

4 — A comissão será coadjuvada pelo médico da empresa e assistente social, em relação às empresas onde existam aqueles dois cargos.

Cláusula 59.^a

Atribuições

As comissões de segurança têm a seguinte competência:

a) Elaborar, no prazo de três meses, e propor alterações, bem como zelar pelo cumprimento do regulamento de higiene e segurança;

b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e higiene no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições legais no constante deste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança;

d) Recorrer a todos os meios ao seu alcance para assegurar a colaboração da entidade patronal e de todos os trabalhadores da empresa com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;

e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores, bem como as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e as demais normas deste contrato sobre higiene e segurança relativa;

f) Colaborar com a medicina no trabalho e também com os serviços de primeiros socorros;

g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades;

h) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;

i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho recebam informação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

j) Apreciar os relatórios elaborados pela comissão ou encarregado de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à inspeção do trabalho, ao sindicato e à entidade patronal;

k) Colocar os originais dos relatórios de segurança permanente à disposição dos funcionários da inspeção do trabalho.

Cláusula 60.^a

Reuniões

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar-se uma acta em cada reunião.

2 — Serão convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3 — Outros representantes dos trabalhadores e representantes da entidade patronal podem estar presentes tanto nas reuniões ordinárias como nas extraordinárias.

4 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa da respectiva confidencialidade.

5 — O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato.

Cláusula 61.^a

Formação

Os membros das comissões de segurança podem e devem, dentro do possível, frequentar anualmente cursos de especialização e actualização com matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda de remuneração ou quaisquer outras regalias, desde que os cursos não ultrapassem 90 dias. Pode a entidade patronal autorizar a frequência de cursos com duração superior.

Cláusula 62.^a

Equipamento individual

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de segurança considere necessário, nomeadamente óculos, auriculares, bonés, toucas, luvas, batas, aventais, fatos-macaco, calçado profissional, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pela boa manutenção do equipamento a si distribuído e pela sua utilização zelosa.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

CAPÍTULO XIII

Regime disciplinar

Cláusula 63.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção quer em omissão, desde que uma e outra sejam dolosas ou culposas, com violação dos específicos deveres decorrentes deste contrato.

Cláusula 64.^a

Processo disciplinar

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

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

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no processo disciplinar que proceder a aplicação de sanções de suspensão de trabalho ou superior serão asseguradas as seguintes garantidas de defesa:

a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, comunicada por escrito ao trabalhador;

b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até um máximo de 10 dias úteis;

d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo, sobre o qual dará o seu parecer no prazo de oito dias úteis.

4 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, serão observadas as disposições legais imperativas em matéria de despedimento.

5 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade ou inobservância do disposto nos números anteriores será considerada nula e o respectivo processo disciplinar é nulo, não podendo ser novamente levantado pelos mesmos motivos, sempre que seja excedido o período de 60 dias previsto no n.º 2.

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

7 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

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

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

2-A — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias. A primeira suspensão não poderá exceder 6 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para a segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas no mesmo número.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores, designadamente sindicais ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do n.º 1 da cláusula 65.^a, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia por despedimento, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária e regulamentos internos

Cláusula 67.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, no prazo de 45 dias a contar da data da assinatura deste contrato, com dois representantes sindicais e dois representantes patronais, a quem compete dar parecer sobre todas

as questões de trabalho emergentes do presente contrato.

2 — A mesma comissão paritária tem poder para, nos termos da legislação aplicável, dirimir conflitos individuais de trabalho, para os efeitos do disposto no artigo 50.º do Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 68.^a

Regulamentos internos

1 — Dentro dos limites deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, poderão as entidades patronais elaborar regulamentos internos.

2 — Uma vez elaborado, o projecto de regulamento interno deve ser distribuído aos trabalhadores e enviado ao sindicato.

3 — O regulamento interno só poderá entrar em vigor depois de obtido o acordo da maioria dos trabalhadores.

4 — As empresas são obrigadas a afixar o regulamento interno e distribuí-lo por todos os trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 69.^a

Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a descontar e a enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical respeitantes ao mês anterior acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

CAPÍTULO XVI

Disposições transitórias

Cláusula 70.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente, muito especialmente de redução de quaisquer verbas concedidas por contratação anterior.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis a todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 71.^a

Declaração de maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCT, que substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009.

CAPÍTULO XVII

Exercício do direito sindicalCláusula 72.^a**Princípios gerais**

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato representativo da sua actividade profissional.

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

3 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Para além dos limites estabelecidos na cláusula 79.^a, os trabalhadores membros dos corpos gerentes do sindicato poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

Cláusula 73.^a**Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, com a ressalva do disposto no número seguinte.

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

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes e os delegados sindicais devidamente credenciados que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalhadores referidas no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

Cláusula 74.^a**Instalação das comissões sindicais**

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o re-

queiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

Cláusula 75.^a**Direito dos dirigentes e delegados sindicais**

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

2 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências para o exercício das suas funções e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

3 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 76.^a**Constituição das comissões sindicais**

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais designados nos termos da lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados é resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo

procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 77.^a

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

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos e, ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões de trabalhadores ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

a) Esclarecer, pelos meios legitimamente ao seu alcance, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;

b) Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

c) Verificar e acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

Cláusula 78.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem reunir-se com a entidade patronal sempre que uma e outra partes o julgarem conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de 48 horas, salvo casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3 — Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, só vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4 — A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

Cláusula 79.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe de um crédito de quinze horas por mês.

2 — Cada membro dos corpos gerentes dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho.

ANEXO I

Definição de funções

Nível I

Encarregado geral. — É o trabalhador responsável pelo fabrico, em todas as suas fases, de acordo com as instruções recebidas. Coadjuva o responsável pela fábrica no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Nível II

Coordenador de equipa — É o trabalhador que tem a seu cargo grupos de máquinas heterogéneas bem como o pessoal a elas afecto, coordenando o seu trabalho e a manutenção e respondendo pela segurança, qualidade, eficiência e limpeza das mesmas.

Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a actividade de um armazém, sendo responsável pelo seu bom funcionamento.

Técnico de controlo de qualidade. — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos e uma elevada preparação para o desempenho da sua actividade, procede aprofundadamente a estudos sobre o controlo da qualidade das matérias-primas, produtos em transformação e produtos acabados, de acordo com as normas e programas preestabelecidos. Procede à elaboração de gráficos e relatórios com o objectivo de eliminar defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões fundamentadas por escrito.

Técnico de fabrico. — É o trabalhador, que, possuindo bons conhecimentos dos processos e técnicas de fabrico, executa um conjunto de tarefas de cariz essencialmente técnico, sendo responsável pelo acompanhamento do trabalho em todas as suas fases, nomeadamente pesagem de matérias-primas, amassagem, moldagem, cozedura e empacotamento.

Técnico de manutenção principal — É o trabalhador que, possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e ou experiência, desempenha as suas actividades profissionais a partir de orientações e objectivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da empresa.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Assegura o cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Nível III

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, ensaios e análises químicas e físicas, tendo em vista, nomeadamente, determinar e controlar a composição e propriedade da matéria-prima e produtos acabados.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que, ao abrigo das normas e especificações existentes e sob orien-

tação do seu chefe directo, procede predominantemente ao controlo físico da qualidade do produto acabado nas suas várias fases de produção. Determina a recolha de amostras segundo padrões previamente estabelecidos. Regista periodicamente o peso das embalagens à saída das linhas de produção e no armazém de saídas, chama a atenção do responsável quando verifica pesos anormais. Elabora relatórios diários.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações da entrada e saída de mercadorias, executa e fiscaliza os respectivos documentos, e toma nota dos danos e perdas com vista ao controlo das existências e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis do óleo e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quanto à condução de veículos de carga, compete-lhe orientar e elaborar na carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Oficial electricista de 1.ª — É o trabalhador que executa trabalhos de instalação e manutenção na área eléctrica; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas. Pode desempenhar actividades na área de produção, nomeadamente de operação e mudanças de formato. Deve cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode realizar acções de formação a outros trabalhadores no posto de trabalho.

Operador de máquinas de 1.ª — É o trabalhador que assegura os requisitos do processo na área funcional à qual se encontra adstrito, em linha com os planos de produção.

Desempenha actividades na área de produção, nomeadamente de operação, regulação, controlo, mudanças de formato e manutenção de equipamentos principais e de subprocesso, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores, bem como actividades planeadas de produção e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Serralheiro mecânico de 1.ª — É o trabalhador que executa trabalhos de instalação e manutenção na área mecânica; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

Pode desempenhar actividades na área de produção, nomeadamente de operação e mudanças de formato.

Deve cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua. Pode realizar acções de formação a outros trabalhadores no posto de trabalho.

Técnico de manutenção de 1.ª — É o trabalhador que assegura as condições de funcionamento dos processos inerentes à sua área de especialização, desempenhando actividades relativas à manutenção/instalação dos equipamentos respeitando os planos de produção e manutenção, especificações de manufactura e dos equipamentos, boas praticas de operação e de manutenção.

Cumprir as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, melhorando continuamente os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adoptadas.

Executa uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade, numa óptica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros colaboradores, bem como actividades planeadas e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores no posto de trabalho.

Nível III-A

Operador de máquinas de empacotamento. — É o trabalhador que exerce as funções atribuídas ao operador de máquinas de 2.ª, assumindo a responsabilidade da operação corrente de máquinas de empacotamento, incluindo mudanças de formato, realização de operações simples de manutenção corrente das mesmas e a etiquetagem de paletes de produto acabado, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Nível IV

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Oficial electricista de 2.ª — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do oficial electricista de 1.ª, executando as tarefas menos especializadas

Operador de empilhadora. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras

Operador de máquinas de 2.ª — É o trabalhador que coadjuva o operador de máquinas de 1.ª no exercício das suas funções ou que executa as tarefas mais qualificadas da categoria de operador de 1.ª

Serralheiro mecânico de 2.ª — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções de serralheiro mecânico de 1.ª, executando as tarefas menos especializadas.

Técnico de manutenção de 2.ª — É o trabalhador que coadjuva o técnico de manutenção de 1.ª no exercício das suas funções ou que executa as tarefas menos qualificadas desta mesma categoria.

Nível V

Empregado de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, ao manuseamento e à expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Operador de 1.ª — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas de suporte aos operadores de máquinas cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como

uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios físicos e químicos, sob a orientação do analista; prepara bancadas, manuseia reagentes e zela pela manutenção e conservação do equipamento.

Nível VI

Operador de 2.ª — É o trabalhador que coadjuva o operador de 1.ª no exercício das suas funções, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como uma eficaz gestão do tempo com vista à optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO II

Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado geral	1 012
II	Coordenador de equipa Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de fabrico Técnico de manutenção principal	924,50
III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial electricista de 1.ª Operador de máquinas de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Técnico de manutenção de 1.ª	767,50
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	695
IV	Ajudante de motorista Oficial electricista de 2.ª Operador de empilhador Operador de máquinas de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Técnico de manutenção de 2.ª	626,50
V	Empregado de armazém Operador de 1.ª Preparador de laboratório	603,50
VI	Operador de 2.ª Servente de limpeza	568,50

Lisboa, 27 de Abril de 2012.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

Alice Chaves, mandatária.

César Sá Esteves, mandatário.

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

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

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

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

Lisboa, 14 de Junho de 2012. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — Rodolfo José Caseiro.

Depositado em 18 de junho de 2012, a fl. 126 do livro n.º 11, com o n.º 48/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2009, e as alterações salariais e outras publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 23, de 22 de junho de 2010, e 19, de 22 de maio de 2011.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 18.ª deste ACT (adesão individual ao contrato).

2 — O presente ACT abrange 12 cooperativas, num total de 209 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 a 8 da presente cláusula.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de:

a) A tabela A vigorará de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2012;

b) A tabela B vigorará de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2013.

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

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

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

6 — Havendo denúncia do ACT, este renova-se por um prazo máximo de 24 meses, sem prejuízo de se manter em vigor enquanto estiver a decorrer a conciliação, mediação ou arbitragem e de poder ser substituído antes por nova convenção entretanto acordada entre as partes.

7 — Se, até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior, não ocorrer acordo, a convenção denunciada cessa os seus efeitos, com excepção das matérias referidas no número seguinte.

8 — Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias do ACT:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade;
- d) O regime de trabalho por turnos;
- e) Categorias e enquadramento profissionais;
- f) Carreiras e progressões profissionais.

9 — Em nenhum caso a cessação ou a sucessão de convenções poderá prejudicar os direitos e regalias adquiridos, a não ser que a nova convenção venha a dispor de modo diferente.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

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

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

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

Cláusula 4.ª

Condições e regras de admissão

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

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

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

Cláusula 5.ª

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 6.ª

Admissão para substituição

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

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

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

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

Cláusula 7.^a

Acesso

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

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

Cláusula 8.^a

Carreira profissional

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

Cláusula 9.^a

Enquadramento

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

f) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

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

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

Cláusula 11.^a

Deveres das cooperativas

São deveres das cooperativas:

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

É vedado às cooperativas:

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

b) Diminuir a retribuição do trabalhador;

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

d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;

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

f) Ofender o trabalhador na sua honra e dignidade;

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A cooperativa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao tra-

balhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

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

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

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

Cláusula 14.^a

Direito a actividade sindical

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Tempo de crédito para funções sindicais

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

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

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

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

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

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

Cooperativa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;

Cooperativa com 50 ou mais trabalhadores sindicalizados — dois.

Cláusula 16.^a

Reunião dos trabalhadores na cooperativa

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

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

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

5 — Os dirigentes da organização sindical outorgante deste ACT que não trabalhem nas cooperativas abrangidas por este ACT podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à cooperativa respectiva, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 17.^a

Quotização sindical

1 — As cooperativas obrigam-se a enviar ao sindicato outorgante — SETAA, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores acompanhado dos respectivos mapas, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa por escrito da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade das cooperativas.

Cláusula 18.^a

Adesão individual do trabalhador ao presente ACT

1 — Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante — SETAA a quem não se aplica o presente acordo colectivo de trabalho e pretendam que passe a ser-lhes aplicável deverão comunicá-lo por escrito à cooperativa onde trabalham:

a) No prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entrada em vigor, nos termos do n.º 1 da cláusula 2.^a;

b) Em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data de adesão.

2 — Ao aderir a este ACT, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação e celebração do presente acordo colectivo de trabalho.

3 — O valor da participação referida no número anterior será fixado e comunicado às cooperativas pelo SETAA no final de cada negociação de revisão.

4 — As contribuições previstas no número anterior serão entregues pela cooperativa respectiva, nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Tipos de horário de trabalho

Para os efeitos desta cláusula, entende-se por:

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

b) «Horário especial» aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

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

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

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — Nas semanas com duração inferior a 40 horas poderá ocorrer redução diária não superior a 2 horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e a cooperativa, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, caso exista, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Banco de horas

1 — Pode ser instituído nas cooperativas um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da cooperativa respectiva;
- d) Situações de crise empresarial que possam pôr em perigo a viabilidade da cooperativa respectiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;
- e) Outras situações acordadas entre a cooperativa respectiva e o trabalhador.

2 — A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

Durante o ano de 2012:

- a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 50 horas semanais;
- b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 150 horas por ano civil;

A partir do ano de 2013, inclusive:

- a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 3 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 55 horas semanais;
- b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 175 horas por ano civil.

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4 — O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da cooperativa respectiva quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c), d) e e)

do anterior n.º 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas d) e e) do n.º 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5 — Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a cooperativa respectiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efectuada por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar, com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afectar o regular funcionamento da cooperativa respectiva. A cooperativa respectiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A cooperativa respectiva deve comunicar ao trabalhador, com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7 — Por acordo entre a cooperativa respectiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efectuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8 — A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efectuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efectuada até ao final do 1.º semestre do ano seguinte.

9 — Caso não tenha sido efectuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

- a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;
- b) O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido a ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

10 — Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

11 — A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

Cláusula 23.^a

Isenção do horário de trabalho

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

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

Cláusula 24.^a**Trabalho nocturno**

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

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

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

Cláusula 25.^a**Trabalho suplementar**

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

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

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

4 — Nenhum trabalhador pode realizar mais do que 2 horas de trabalho suplementar para além do período normal diário de trabalho, até ao máximo de 200 horas anuais.

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

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

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

Cláusula 26.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

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

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

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

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

Cláusula 27.^a**Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

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

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

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

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

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

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

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

em que:

RH = remuneração horária;

RM = remuneração mensal;

N = número de horas de trabalho normal médio semanal.

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Substituição temporária

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

Cláusula 32.^a

Incapacidade parcial permanente

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Folha de pagamento

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

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

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

c) Diuturnidades e subsídios de almoço;

d) Montante total da retribuição líquida e ilíquida, bem como os respectivos descontos.

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

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

Abono para falhas

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

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

Cláusula 37.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de:

a) De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2012 — €2,50 por cada dia de trabalho;

b) De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2013 — €3 por cada dia de trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Definição de local de trabalho e deslocação

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

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

Cláusula 39.^a

Deslocações em serviço

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

a) Almoço ou jantar — €8.

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

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

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

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

6 — As cooperativas, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, prestarão um adiantamento em dinheiro, julgado conveniente, para fazer face às despesas decorrentes desse facto.

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

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

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

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

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

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

Cláusula 41.^a

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

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

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

Cláusula 42.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

a) No ano de 2012:

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

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado;

b) Nos anos de 2013, 2014, 2015, 2016 e 2017:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;

25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
15 de Agosto;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado;

c) A partir do ano de 2018, inclusive:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
1 de Novembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

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

Cláusula 43.^a

Férias

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

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

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 subsequente.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 44.^a

Encerramento para férias

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

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

Cláusula 46.^a

Interrupção, alteração e acumulação de férias

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

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

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

4 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda

naquele período, cabendo à cooperativa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 6 da cláusula 42.^a

Cláusula 47.^a

Violação do direito a férias

A cooperativa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Licença sem retribuição

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

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

Cláusula 49.^a

Faltas

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

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

Cláusula 50.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, motivadas por falecimento do cônjuge, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos na legislação e nesta convenção;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino nos termos da legislação em vigor;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar nos termos previstos na legislação em vigor;

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela cooperativa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

3 — Nos termos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 52.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

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

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

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

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

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a

considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

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

Cláusula 54.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Regresso do trabalhador

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

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

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

Cláusula 56.^a

Rescisão do contrato durante a suspensão

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

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

CAPÍTULO VII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 57.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 58.^a

Cessaçã do contrato de trabalho durante o período experimental

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

Cláusula 59.^a

Cessaçã do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

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

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

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

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

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

Cláusula 60.^a

Cessaçã do contrato de trabalho por caducidade

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

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

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

Cláusula 61.^a

Reforma por velhice

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

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

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

Cláusula 62.^a

Justa causa da rescisão por parte do trabalhador

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 63.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador sem justa causa

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

2 — O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior deve pagar à cooperativa respectiva uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Cláusula 64.^a

Justa causa de despedimento por parte da cooperativa

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

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

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

Cláusula 65.^a

Indemnização por despedimento

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 66.^a

Fusão ou transmissão do estabelecimento

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

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

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

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente afixar até ao momento da transmissão um aviso nos locais de trabalho, durante 15 dias, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que podem reclamar os seus créditos.

Cláusula 67.^a

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

A declaração judicial da falência ou insolvência da cooperativa não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalha-

dores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 68.^a

Certificado de trabalho

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 69.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

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

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

Cláusula 71.^a

Formas de processo disciplinar

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

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

Cláusula 72.^a

Limites da sanção e prescrição da infracção disciplinar

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

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

Cláusula 73.^a

Exercício de acção disciplinar

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

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

Cláusula 74.^a

Registo das sanções disciplinares

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

Cláusula 75.^a

Processo

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

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

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

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

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

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no n.º 2, associação sindi-

cal respectiva, podendo, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

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

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

10 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido.

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

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

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

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

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

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência;
- d) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, será aplicável o disposto na cláusula 64.^a, tendo, porém, o trabalhador direito ao dobro das importâncias aí referidas;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 77.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 78.^a

Protecção na parentalidade

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 — Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores 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.

Cláusula 79.^a

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;

c) «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.

3 — Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º, licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º, licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º, modalidades de licença parental.

Cláusula 80.^a

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 número 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 da cláusula 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.

Cláusula 81.^a**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.

Cláusula 82.^a**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1 — O pai ou a mãe tem 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 da cláusula 67.^a 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.

Cláusula 83.^a**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, 5 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.

Cláusula 84.^a**Outros direitos da parentalidade**

1 — Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º, «Licença por adopção»;
- b) Artigo 45.º, «Dispensa para avaliação para a adopção»;
- c) Artigo 46.º, «Dispensa para consulta pré-natal»;
- d) Artigo 47.º, «Dispensa para amamentação ou aleitação»;
- e) Artigo 48.º, «Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação»;
- f) Artigo 49.º, «Falta para assistência a filho»;
- g) Artigo 50.º, «Falta para assistência a neto»;
- h) Artigo 51.º, «Licença parental complementar»;
- i) Artigo 52.º, «Licença para assistência a filho»;
- j) Artigo 53.º, «Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica»;
- k) Artigo 54.º, «Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica»;
- l) Artigo 55.º, «Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares»;
- m) Artigo 56.º, «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares»;
- n) Artigo 57.º, «Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível»;
- o) Artigo 58.º, «Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho»;
- p) Artigo 59.º, «Dispensa de prestação de trabalho suplementar»;
- q) Artigo 60.º, «Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno»;
- r) Artigo 61.º, «Formação para reinserção profissional»;
- s) Artigo 62.º, « Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante »;
- t) Artigo 63.º, « Protecção em caso de despedimento »;
- u) Artigo 64.º, «Extensão de direitos atribuídos a progenitores»;
- v) Artigo 65.º, «Regime de licenças, faltas e dispensas».

2 — 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.

3 — A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

4 — 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.

5 — 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.

6 — 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.

7 — 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.

Cláusula 85.^a

Trabalho de menores

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

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

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

Cláusula 86.^a

Trabalhador-estudante

1 — Noção de trabalhador-estudante:

a) 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;

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

2 — Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) 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;

b) 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;

c) 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:

3 horas semanais para período igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas;

4 horas semanais para período igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas;

5 horas semanais para período igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas;

6 horas semanais para período igual ou superior a 38 horas;

d) 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;

e) 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;

f) 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;

g) 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;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º, «Faltas para prestação de provas de avaliação»;

b) Artigo 92.º, «Férias e licenças de trabalhador-estudante»;

c) Artigo 93.º, «Promoção profissional de trabalhador-estudante»;

d) Artigo 94.º, «Concessão do estatuto de trabalhador-estudante»;

e) Artigo 95.º, «Cessação e renovação de direitos»;

f) Artigo 96.º, «Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante».

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 87.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 88.^a

Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores das cooperativas;

c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

Cláusula 89.^a

Formação contínua

1 — No âmbito da formação contínua, as cooperativas devem:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador tendo em vista melhorar a sua

empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da cooperativa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na cooperativa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na cooperativa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

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

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

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

5 — As cooperativas devem assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

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

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

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

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

Cláusula 90.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

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

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

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

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

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

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

Cláusula 91.^a

Conteúdo da formação contínua

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

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

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

Cláusula 92.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

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

CAPÍTULO XII

Direito à informação e consulta

Cláusula 92.^a

Declaração de intenções

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

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

Cláusula 93.^a

Direito à informação e consulta

1 — As entidades empregadoras outorgantes do presente ACT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao

seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT ou na sua falta o sindicato outorgante, o SETAA, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através da Lei n.º 7/2009, de 2 de Fevereiro.

2 — As cooperativas agrícolas e o sindicato outorgante deste ACT, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 94.^a

Comissão paritária

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT será criada uma comissão paritária constituída por dois vogais efectivos, um em representação das cooperativas agrícolas e outro em representação do SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

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

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

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

Cláusula 95.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

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

Cláusula 96.^a

Funcionamento

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 97.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior («Comissão paritária»), as partes aceitam, quando o considerarem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 98.^a

Garantia de manutenção de regalias

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

Cláusula 99.^a

Declaração de maior favorabilidade

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

ANEXO I

Definição de funções

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

Agente técnico agrícola:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

no exterior relacionadas com o funcionamento da cooperativa desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o(a) trabalhador(a) cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

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

Operador de talho ou peixaria em supermercados. — É o(a) trabalhador(a) que desmancha e corta carne ou peixe, no sector do talho ou peixaria, para a venda ao público; faz o corte da carne ou peixe por categorias, de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes, pesa, embrulha, cobrando as quantias da respectiva venda.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

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

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

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

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

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

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

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

Técnico auxiliar de pecuária. — É o(a) trabalhador(a) que apoia as campanhas de sanidade animal; participa em acções de higiene pública e veterinária; dá apoio a acções de formação e documentação relativa à actividade dos criadores; participa nas acções respeitantes à defesa do património genético das raças; pode participar nos estudos

relativos à alimentação animal com base em pastagens e forragens; executa as directivas definidas sobre as condições e melhoramento da produção recolha e tratamento dos animais; participa nas acções de inspecção sanitária dos animais.

Técnico licenciado ou bacharel:

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

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

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

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

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

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

I) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhe são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;

II) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistente de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

III) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível de políticas gerais e sectoriais da cooperativa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

De grau III. — Esta designação aplica-se aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

I) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da cooperativa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posições externas e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

II) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da cooperativa desde que na mesma não se integrem técnicos de qualificação superior ou igual à sua;

III) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes;

De grau IV. — Esta designação é aplicável aos técnicos licenciados ou bacharéis detentores de sólida formação num campo de actividade especializado e aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permite assumir importantes responsabilidades. Desempenham funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

I) Dispõem de autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivo do(s) respectivo(s) sector(es) da cooperativa e por cuja execução são responsáveis na sua área de actividade;

II) Chefiam, coordenam e controlam sector(es) cuja actividade tem incidência no funcionamento, posição externa e resultados da cooperativa, podendo participar na definição das políticas gerais da cooperativa, incluindo política salarial;

III) Como técnicos ou especialistas, dedicam-se ao estudo, investigação e solução de problemas especializados, envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

Telefonista. — É o(a) trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedido de informações telefónicas.

Vendedor. — É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da cooperativa. Transmite as encomendas ao escritório da cooperativa e envia ou entrega relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ainda proceder a cobranças se autorizado pela cooperativa.

Vulgarizador. — É o(a) trabalhador(a) cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita e amostras e instrução e vigilância do funcionamento de salas de ordenha, conferências e mapas de

registo de postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se de 1.^a, 2.^a e 3.^a

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém:

I — Admissão:

A idade mínima de admissão será:

a) Para trabalhadores de escritório, serviços auxiliares de escritório e trabalhadores do comércio — 16 anos;

b) Para contínuos, porteiros, guardas e técnicos de vendas — 18 anos;

c) Para cobradores — 21 anos.

II — Habilitações literárias mínimas:

a) Para paquetes, contínuos, telefonistas, trabalhadores de limpeza, trabalhadores do comércio e trabalhadores de armazém — o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

b) Para as restantes profissões — o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou qualquer curso oficial, oficializado ou equivalente que não tenha duração inferior à daqueles onde se adquira formação adequada ou equivalente.

As habilitações referidas nas alíneas anteriores não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam à de qualquer das profissões nele previstas.

III — Dotações mínimas:

1 — Profissionais de armazém:

Nos armazéns com mais de 3 e menos de 5 trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém;

Nos armazéns com mais de 5 e até 15 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e um fiel de armazém.

2 — Profissionais do comércio:

É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja 10 ou mais caixeiros; havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, quando haja 8 ou mais caixeiros em cada secção;

A percentagem de praticantes será no máximo de 25 % do número de caixeiros;

Na classificação dos caixeiros serão respeitadas as percentagens mínimas de 30 % para os primeiros-caixeiros, 30 % para os segundos-caixeiros e 40 % para os terceiros-caixeiros.

3 — Profissionais de supermercados:

I — Admissão:

A idade mínima de admissão é 18 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II — Quadro:

A proporção a observar para as categorias de operador de supermercado, operador de talho e de peixaria será de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

III — Promoções:

1) Os profissionais de 3.^o e 2.^o escalões serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria;

2) Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria;

3) Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

3 — Trabalhadores administrativos:**3.1 — Condições de admissão:**

3.1.2 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

3.1.3 — A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é 18 anos.

3.1.4 — A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

3.1.5 — O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas nos número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários desde que exerça actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

3.1.6 — A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

3.2 — Acessos:

3.2.1 — Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

3.2.2 — Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

3.2.3 — Após três anos na categoria de assistente administrativo, o empregador pondera a promoção do trabalhador a técnico administrativo, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

B) Trabalhadores técnicos licenciados ou bacharéis:**I — Admissão:**

A cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período de experimental de seis meses.

II — Promoção:

1) O licenciado ou bacharel é admitido como licenciado ou bacharel do grau I;

2) Após um ano de permanência no grau I será promovido ao grau II, onde permanecerá durante dois anos;

3) Expirado o prazo de dois anos no grau II, será promovido ao grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido ao grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

C) Trabalhadores agentes técnicos agrícolas:**I — Admissão:**

A cooperativa poderá, no acto de admissão, fixar para estes trabalhadores um período experimental de seis meses.

II — Promoção:

1) O agente técnico agrícola é admitido no grau I;

2) Após um ano de permanência no grau I será promovido ao grau II, onde permanecerá durante dois anos;

3) Expirado o prazo de dois anos no grau II, será promovido ao grau III, situação em que se manterá, podendo ser promovido ao grau IV de acordo com a competência demonstrada ao longo dos anos.

D) Trabalhadores lacticínios:**I — Admissão:**

A idade mínima de admissão é 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

II — Quadro:

A proporção a observar para as categorias de analista e vulgarizador será de um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a

III — Promoções:

1) Os profissionais de 3.^o e 2.^o escalões serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de três anos de permanência na categoria;

2) Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria;

3) Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente acordo, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

E) Trabalhadores metalúrgicos:

1) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens até 17 anos que tenham a escolaridade obrigatória e que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;

2) A idade mínima de admissão é 16 anos;

3) Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem;

4) O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos

de antiguidade desde que seja certificado nos termos do número seguinte;

5) Quando cessar o contrato de um aprendiz ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou;

6) Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

7) O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos;

8) Os profissionais de 3.ª e 2.ª ascenderão à categoria imediata após três anos de permanência na categoria.

F) Trabalhadores electricistas:

I — Carreira profissional:

1) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de aprendizagem ou após dois anos se, entretanto, tiverem atingido 18 anos de idade;

2) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de serviço na categoria;

3) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de serviço na categoria;

4) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais, nos cursos de electricidade ou de montador electricista e ainda com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro electricista da marinha de grande guerra portuguesa e curso mecânico de electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, curso do Ministério do Emprego e Solidariedade, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial.

II — Quadro de densidades:

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

1) As cooperativas que tiverem ao seu serviço mais de cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;

2) Sempre que a cooperativa possua vários locais de trabalho de carácter permanente observar-se-á em cada um deles as normas estabelecidas no número anterior.

III — Deontologia profissional:

1) O trabalhador electricista terá sempre o direito de recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas;

2) O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico;

3) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

G) Trabalhadores rodoviários e de garagem:

1) A idade mínima de admissão dos trabalhadores rodoviários e de garagens é 16 anos, excepto para as categorias de abastecedor de combustíveis e ajudante de motorista, que será 18 anos, e de motorista, que será 21 anos;

2) Para os motoristas é exigida a carta de condução profissional;

3) As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

H) Trabalhadores de construção civil:

I — Admissão:

1) Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos para todas as categorias em que não haja aprendizagem, salvo para as categorias de auxiliar menor e de praticante de apontador, para as quais poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 16 anos;

2) As idades referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT desempenhem funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas;

3) Só podem ser admitidos como técnicos administrativos de obra os trabalhadores habilitados com o 9.º ano de escolaridade completo ou equivalente.

II — Aprendizagem:

1) A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial sempre que a cooperativa não possua serviços autónomos para a formação profissional;

2) A da aprendizagem não poderá ultrapassar dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16 e 17 ou mais anos, respectivamente;

3) Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16 e 17 ou mais anos, ingressam imediata e respectivamente nos 1.º e 2.º anos de aprendizagem.

III — Promoção:

Os oficiais de 3.ª e 2.ª ascenderão ao grau imediato após três anos de permanência na mesma categoria.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)	
		Tabela A (em vigor no ano de 2012)	Tabela B (em vigor no ano de 2013)
1	Gerente	894	897
2	Director de serviços Técnico licenciado ou bacharel do grau IV	821	6
3	Agente técnico agrícola do grau IV Chefe de laboratório Chefe de serviços Contabilista Técnico licenciado ou bacharel do grau III	752	755
	Agente técnico agrícola do grau III Ajudante chefe de laboratório		

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)		Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)	
		Tabela A (em vigor no ano de 2012)	Tabela B (em vigor no ano de 2013)			Tabela A (em vigor no ano de 2012)	Tabela B (em vigor no ano de 2013)
4	Chefe de secção Encarregado geral Guarda-livros Sapador florestal Técnico licenciado ou bacharel do grau II Agente técnico agrícola do grau II	664	667		Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Terceiro-caixeiro Telefonista Vulgarizador de 2. ^a		
5	Ajudante de encarregado geral. Assistente administrativo principal Caixeiro-encarregado Encarregado de armazém. Encarregado de vulgarizador Prospector de vendas Secretário(a) de direcção Técnico administrativo. Técnico licenciado ou bacharel do grau I.	594	597	9	Analista de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Conferente Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^a Pedreiro-trolha de 1. ^a Pintor de construção civil de 1. ^a Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 3. ^a Profissional de armazém Serralheiro mecânico de 3. ^a	502	505
6	Agente técnico agrícola do grau I Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Caixeiro de 1. ^a Fiel de armazém. Operador de supermercado de 1. ^a Operador de talho e ou peixaria de 1. ^a Primeiro-caixeiro Técnico auxiliar de pecuária Vendedor	574	577	10	Abastecedor de combustíveis de 1. ^a Contrastador. Colhedor de amostras. Motorista de ligeiros Pedreiro-trolha de 2. ^a Pintor de construção civil de 2. ^a Vulgarizador de 3. ^a	502	505
7	Analista de 1. ^a Assistente administrativo de 2. ^a Bate-chapas de 1. ^a Caixeiro de 2. ^a Canalizador de 1. ^a Encarregado de transportes Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista com mais de três anos Operador de supermercado de 2. ^a Operador de talho e ou peixaria de 2. ^a Operador de máquinas agrícolas Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 1. ^a Segundo-caixeiro Serralheiro mecânico de 1. ^a Vulgarizador de 1. ^a	518	521	11	Abastecedor de combustíveis de 2. ^a Ajudante de motorista Auxiliar administrativo Pedreiro-trolha de 3. ^a Pintor de construção civil de 3. ^a Pré-oficial electricista do 2.º ano	502	505
				12	Abastecedor de combustíveis de 3. ^a Empregado de cantina Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente de armazém	502	505
				13	Ajudante de electricista do 2.º ano Contínuo. Estagiário (serviços administrativos) Estagiário (colhedor de amostras) Estagiário (vulgarizador) Guarda ou porteiro Operário não diferenciado Paquete Praticante Servente de construção civil Servente de limpeza	502	505
8	Analista de 2. ^a Assistente administrativo de 3. ^a Bate-chapas de 2. ^a Caixeiro de 3. ^a Canalizador de 2. ^a Distribuidor Embalador Inseminador artificial Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a Oficial electricista até três anos. Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. Operador de supermercado de 3. ^a Operador de talho e ou peixaria de 3. ^a	506	509	14	Encarregado de posto de recepção de leite Encarregado de sala de ordenha	3,58	3,61

Nota. — Salário hora = mínimo — com base no salário mínimo nacional.

Mealhada, 17 de Abril de 2012.

Pela MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Sanfins, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agro-Tarouca e Lamego, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores de Vale de Cambra, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela COOPCÔA — Cooperativa Agrícola do Concelho do Sabugal, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Arouca, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola da Tocha, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Soure, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores do Vale do Mondego, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Vouzela, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Venâncio, mandatário.

Depositado em 15 de junho de 2012, a fl. 126 do livro n.º 11, com o n.º 46/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.^{da} (Albarraque), e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

O AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.^{da} (Albarraque e CEDIS), e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2009, e posterior alteração publicada no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2010, é revisto globalmente da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a PARMALAT — Produtos Alimentares, L.^{da}, sita em Linhó (Albarraque) — Sintra, CAE 15510 e 15982 — indústria de leite e derivados e fabricação de refrigerantes e outras bebidas não alcoólicas, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, neste local, bem como os CEDIS de Águas de Moura, representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente AE abrange a empresa, nos estabelecimentos indicados no número anterior, e um universo de 71 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 2012 e será revista anualmente.

4 — A denúncia deste AE é possível a qualquer momento, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate duma revisão global do acordo ou de revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respectivamente.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8 — Se não houver resposta ou esta se não conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 6.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia deste AE é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate de uma revisão global do acordo ou da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respectivamente.

2 — A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita referente à matéria que se pretende seja revista.

3 — A contraproposta, igualmente escrita, deve ser enviada nos 45 dias subsequentes à recepção da proposta.

4 — Após a apresentação da contraproposta e por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se-á num dos 15 dias seguintes uma reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

CAPÍTULO II

.....

CAPÍTULO III

.....

CAPÍTULO IV

.....

CAPÍTULO V

.....

CAPÍTULO VI

.....

CAPÍTULO VII

.....

CAPÍTULO VIII

.....

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 46.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 47.^a

Protecção na parentalidade

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

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

- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 — Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores 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.

Cláusula 48.^a

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;
- c) «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.

3 — Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º — licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º — licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º — modalidades de licença parental.

Cláusula 49.^a**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 número 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 da cláusula 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.

Cláusula 50.^a**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.

Cláusula 51.^a**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1 — O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 do artigo 46.º c), 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 da cláusula 46.º c) 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.

Cláusula 52.^a**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 consecutivo 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.

Cláusula 53.^a**Outros direitos da parentalidade**

1 — Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º — licença por adopção;
- b) Artigo 45.º — dispensa para avaliação para a adopção;
- c) Artigo 46.º — dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º — dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º — procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º — falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º — falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º — licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º — licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º — licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

k) Artigo 54.º — redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

l) Artigo 55.º — trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

m) Artigo 56.º — horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

n) Artigo 57.º — autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;

o) Artigo 58.º — dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;

p) Artigo 59.º — dispensa de prestação de trabalho suplementar;

q) Artigo 60.º — dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

r) Artigo 61.º — formação para reinserção profissional;

s) Artigo 62.º — protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

t) Artigo 63.º — protecção em caso de despedimento;

u) Artigo 64.º — extensão de direitos atribuídos a progenitores;

v) Artigo 65.º — regime de licenças, faltas e dispensas.

2 — 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.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 54.ª

Formação profissional

1 — As empresas isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidos ao aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência dos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que a nível da empresa sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — Os trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP — Certificado de Aptidão Profissional terão precedência para promoção.

CAPÍTULO XI

Disposições regulamentadas pela lei geral

Cláusula 55.ª

Remissões

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Contratos a termo;

b) Cessação do contrato de trabalho;

- c) Disciplina;
- d) Protecção de menores;
- e) Estatuto do trabalhador-estudante;
- f) Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

CAPÍTULO XII

Direito de informação e consulta

Cláusula 56.^a

Princípio geral

1 — A Parmalat Portugal assegura aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste AE ou na sua falta o sindicato outorgante, o SETAA, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março de 2002, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, nomeadamente no seu artigo 503.º, de 27 de Agosto, e da sua regulamentação, Lei n.º 35/2004, de 27 de Julho.

2 — A Parmalat Portugal e o SETAA, outorgantes deste AE, acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIII

Relações entre as partes outorgantes do presente AE

Cláusula 57.^a

Comissão paritária

1 — No prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente AE será constituída uma comissão paritária, composta por dois elementos em representação da Parmalat Portugal e dois em representação do SETAA, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2 — Para efeitos do número anterior, cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, para que no prazo máximo de 45 dias após a publicação do presente AE se possa enviar ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social, para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), a constituição da referida comissão paritária.

3 — A comissão elaborará no prazo máximo de 60 dias o seu próprio regulamento de funcionamento.

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

5 — Compete à comissão paritária, nomeadamente:

- a) Interpretar as cláusulas do presente AE;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente AE;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- e) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente AE;
- f) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões da comissão.

CAPÍTULO XIV

Cláusula 58.^a

Seguro de saúde

1 — Os trabalhadores com mais de 6 meses de antiguidade terão direito à atribuição de um seguro de saúde que terá as garantias referidas no número seguinte, nas condições e termos a definir pela empresa, cujos encargos desta, por trabalhador, terão como limite de crescimento a taxa de inflação.

2 — As garantias asseguradas são:

- a) Hospitalização;
- b) Ambulatório: consultas e outras despesas;
- c) Estomatologia: consultas e outras despesas;
- d) Próteses e ortóteses;
- e) Assistência médica ao domicílio;
- f) Cobertura da segunda opinião médica.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 59.^a

Reclassificação profissional

1 — A Parmalat Portugal deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo 1 do presente AE.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os trabalhadores interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da empresa; no caso de reclamação, a empresa deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o SETAA, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 60.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer diminuição de remuneração ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na Parmalat Portugal (Albarraque e CEDIS) à data da entrada em vigor do presente AE.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente AE.

Cláusula 61.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis aos trabalhadores ao serviço da Parmalat Portugal (Albarraque e CEDIS), que ficam integralmente revogados.

ANEXO II

Enquadramentos, remunerações e prémio de assiduidade

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
0	Director	1 918,16
1	Vice-director	1 850,11
2	Chefe de serviços Contabilista Economista Gerente de Cedi Gestores de categoria de produto Gestor de conta (<i>key accounts</i>)	1 790,43
3	Chefe de área	1 698,28
4	Chefe de secção Inspectores de área Gestores de produto Técnico(a) de informática	1 488,35
5	Técnico(a) de controlo e programação Técnico(a) administrativo Gestor de conta junior (<i>key account junior</i>) Inspector de vendas GIII Secretário(a) de administração Subchefe de secção	1 249,10
6	Escriturário principal Encarregado(a) de armazém Inspector de vendas GII Operador(a) de centro de dados Técnico(a) de higiene e segurança	1 189,42
7	Assistente comercial Caixa Escriturário(a) de 1.ª Inspector de vendas GI	1 009,86
8	Escriturário(a) de 2.ª Promotor(a) de vendas Fiel de armazém qualificado	887,88
9	Assistente administrativo Fiel de armazém principal Promotor(a) de televendas	827,68

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
	Vendedor(a) GII Secretário(a) de direcção	
10	Fiel de armazém Telefonista/recepcionista	767,47
11	Motorista/distribuidor Vendedor(a) GI Vendedor(a) distribuidor(a)	708,84
12	Motorista de ligeiros Operador(a) de armazém	651,47
13	Ajudante de motorista Auxiliar administrativo(a) Promotor(a)/repositor(a) Servente	594,35

Aumento mínimo garantido — é assegurado para o ano de 2012, aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, um aumento mínimo sobre o salário base auferido a 30 de Junho de 2012, nas seguintes percentagens:

Do nível 2 ao nível 13 — 2,00 %.

Exceptua-se do nível 2 a categoria de economista.

Lisboa, 11 de Junho de 2012.

Pela Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.^{da}:
Tiago Marques Tavares Lucas Caré, mandatário.
Maria Anjos Dias Afonso, mandatária.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Venâncio, mandatário.

Depositado em 15 de junho de 2012, a fl. 126 do livro n.º 11, com o n.º 47/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

Decisão arbitral revista em processo de arbitragem obrigatória relativa à FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e à APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada.

Decisão arbitral que revê a decisão arbitral publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2011, proferida no processo de arbitragem obrigatória n.º 1/2010-AO.

Aos 26 dias do mês de abril de 2012 reuniram nas instalações do Conselho Económico e Social (CES) os ele-

mentos com quem foi constituído o tribunal arbitral, no processo n.º 1/2010 (FETESE/APHP).

Estiveram presentes:

José Luís Nogueira de Brito;
António Correia; e
Luís Bigotte Chorão;

que deliberaram o seguinte:

O Dig.^{mo} Tribunal da Relação de Lisboa concedeu provimento parcial ao recurso interposto pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) da deci-

são publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2011, proferida pelo tribunal arbitral constituído no âmbito do CES e em conformidade com o disposto nos artigos 6.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, por despacho da então Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social de 26 de outubro de 2010, para dirimir o conflito surgido entre a recorrente (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE) no decurso dos trabalhos de revisão do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 8 de agosto de 1996, que vinculava ambas as partes.

Tendo iniciado oportunamente os seus trabalhos, depois de definitivamente constituído, o Tribunal ouviu as partes, ponderou os factos e os interesses em presença, tendo em conta o objeto da arbitragem fixado no despacho da Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social acima referido.

Posto o que redigiu um novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho para substituir o CCT de 8 de agosto de 1996, supramencionado, bem como as revisões parciais entretanto ocorridas e respeitantes sobretudo às suas cláusulas de expressão pecuniária.

Não se tendo conformado com tal solução encontrada pelo Tribunal, traduzida na revisão global do CCT de 1996 e tendo em conta o disposto no artigo 22.º do já citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, dela recorreu a APHP para o Tribunal da Relação de Lisboa, pedindo que fosse:

Atribuído efeito meramente suspensivo ao recurso;

Decretada a nulidade da decisão arbitral no seu todo;

Declarada a inconstitucionalidade da cláusula que atribui efeitos retroativos às novas tabelas salariais;

Declarada a ilegalidade e conseqüente nulidade de várias cláusulas, designadamente a 3.ª, n.ºs 7 e 8, 23.ª, n.º 1, 25.ª, n.º 4, 43.ª, n.º 6, 51.ª, n.º 3, 60.ª, n.º 2, alínea a), 69.ª, n.º 3, 70.ª, n.º 2, 64.ª, n.º 4, 65.ª, n.º 4, 67.ª, n.ºs 1 e 3, 71.ª, n.º 4, 72.ª, n.ºs 1 e 2, e 73.ª, n.º 1.

Atentos os vícios apontados, a recorrente, APHP, pedia ao Tribunal da Relação que revogasse a decisão recorrida na sua totalidade.

O Tribunal *ad quem* não atendeu, porém, a não ser em pequeníssima medida, o pedido formulado pela recorrente no seu recurso, tendo-se limitado a declarar a ilegalidade, face ao disposto no Código do Trabalho, dos n.ºs 4 da cláusula 65.ª e 1 e 3 da cláusula 67.ª.

Quanto ao mais, que era muito, ou seja, que era tudo, não atendeu o pedido da recorrente, APHP, mantendo com fundamentos consistentes as soluções constantes da decisão arbitral.

Assim sendo, os elementos que constituíram o já mencionado tribunal arbitral, superando várias dificuldades, como seja o facto de dois deles terem entretanto resignado à inclusão nas listas de árbitros do CES, voltaram a reunir para dar cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

Ou seja, reuniram para dar nova redação às cláusulas 65.ª e 67.ª, de modo a torná-las compatíveis com o disposto no Código do Trabalho (artigos 366.º, 372.º,

379.º, 391.º, 392.º, 396.º e 351.º, n.º 1), no que se refere aos limites superiores das indemnizações a pagar, em certos casos, aos trabalhadores, bem como ao prazo para resposta à nota de culpa, no entendimento do Tribunal da Relação, é claro.

Nova redação que, por unanimidade, deliberaram que fosse a seguinte, devendo modificar-se, em conformidade o texto da decisão oportunamente notificada aos interessados:

«Cláusula 65.ª

Procedimento e prescrição

4 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.

Cláusula 67.ª

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;

b) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 — O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a 45 dias de retribuição base por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

a) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

b) Despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração.

3 —

4 — As indemnizações previstas no n.º 2 podem, porém, ser reduzidas para os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a)

b)

5 —

Assim sendo, constitui anexo à presente ata o texto da decisão arbitral revisto em conformidade com o que dela consta.

Notifiquem-se os interessados, incluindo a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, do Ministério da Economia e do Emprego.

Lisboa, 26 de abril de 2012. — O Árbitro Presidente, José Luís Nogueira de Brito. — O Árbitro de Parte Trabalhadora, António da Conceição Correia. — O Árbitro de Parte Empregadora, Luís Bigotte Chorão.

Decisão arbitral revista sobre o diferendo suscitado na revisão do contrato coletivo de trabalho entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente decisão arbitral, adiante abreviadamente designada por DA, obriga, por um lado, as empresas que exercem a sua atividade no setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde, com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinadas à administração de terapêuticas médicas, representadas pela APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e, por outro, os trabalhadores que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta DA ou a elas equiparadas, nas seguintes organizações sindicais filiadas na FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços: SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços; SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra, e SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, bem como os trabalhadores associados no SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica e ainda os trabalhadores que a esta DA venham a aderir individualmente, nos termos fixados na cláusula seguinte.

2 — Estima-se que o número de empresas abrangidas por esta DA seja de 45 e que o número de trabalhadores seja de 15 000.

3 — A área de aplicação da DA é definida pelo território nacional.

Cláusula 2.^a

Adesão individual ao contrato

1 — Os trabalhadores não filiados nas organizações sindicais abrangidas pela presente DA a quem ela não se aplica e pretendam que passe a ser-lhes aplicável deverão comunicá-lo por escrito ao empregador:

a) No prazo de 30 dias a contar da data sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

b) Em qualquer altura, situação em que a aplicação se fará a partir da data de adesão.

2 — Ao aderir a esta DA os trabalhadores concordam em contribuir com 0,6 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para a associação sindical subscritora por eles indicada nos termos do número anterior.

3 — As empresas enviarão aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 3.^a

Vigência, revisão e sobrevivência

1 — A DA referida nas cláusulas anteriores entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo

de vigência de três anos e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, são revistas anualmente e reportam os seus efeitos a 1 de maio de cada ano.

3 — Qualquer das partes pode denunciar o presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão.

4 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 90 ou 30 dias, respetivamente, após a sua receção, devendo a resposta ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações devem ter início nos 15 dias úteis subsequentes à receção da resposta prevista no número anterior, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que deve obedecer o processo negocial.

6 — Havendo denúncia, a presente DA mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação mediação ou arbitragem voluntária, ou, no mínimo, durante 18 meses.

7 — Decorrido o período referido no número anterior sem que haja acordo sobre uma nova convenção, a DA mantém-se ainda em vigor durante mais 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, mantendo-se, contudo, em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
- d) Categorias e definição de funções;
- e) Regimes de proteção e benefícios sociais.

8 — Em caso de cessação de vigência da presente DA, os direitos e regalias adquiridos mantêm-se a nível do contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

Só podem ser admitidos os trabalhadores que preencham os seguintes requisitos gerais:

- a) Terem mais de 16 anos de idade;
- b) Serem titulares da escolaridade mínima obrigatória definida por lei;
- c) Possuírem certificados de aptidão profissional ou documento equivalente sempre que tal seja legalmente exigido para o exercício da profissão respetiva;
- d) Terem sido submetidos a exame médico a fim de verificar se gozam de boa saúde e robustez.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho

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

- a) Identificação completa dos outorgantes;
- b) Profissão e categoria profissional;
- c) Valor, nível e escalão salarial da retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data da celebração do contrato de trabalho e início dos seus efeitos;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2 — No ato de admissão o trabalhador será informado do IRCT aplicável, bem como dos regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 6.^a

Período experimental

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

- a) 90 dias, para 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 os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou sejam considerados quadros superiores.

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

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

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

5 — O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo a ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

Cláusula 7.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pela presente DA são classificados numa das categorias profissionais prevista no anexo 1, de acordo com as funções desempenhadas.

Cláusula 8.^a

Condições gerais de progressão

1 — A progressão em determinada carreira depende cumulativamente:

- a) Da obtenção das habilitações e ou qualificações exigidas para a categoria em questão;
- b) Do mérito do trabalhador.

2 — Na contagem do tempo de serviço para a progressão na carreira, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção das férias, os resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como todas as ausências que nos termos da lei sejam consideradas como tempo efetivo de serviço.

3 — O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Cláusula 9.^a

Avaliação do desempenho profissional

1 — O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2 — As entidades empregadoras devem instituir sistemas de avaliação de desempenho organizados e estruturados, cujas regras técnicas devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

3 — Os sistemas referidos no número anterior devem estar em pleno funcionamento no prazo de três anos contado do início de vigência da presente convenção.

4 — Os trabalhadores ao serviço de entidades empregadoras que não instituíam sistema de avaliação de desempenho progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, adquirindo-se o direito à promoção quando se esgote o período máximo de referência para o nível profissional em que se encontra classificado.

Cláusula 10.^a

Efeitos da falta de título profissional

1 — Sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admita recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

3 — Quando a decisão de retirar o título profissional ao trabalhador revestir natureza temporária, o trabalhador fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço,

aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas, salvo se for requerida licença sem vencimento nos termos do n.º 1 da cláusula 62.ª («Licenças sem retribuição»).

Cláusula 11.ª

Enquadramento em níveis de retribuição

1 — As categorias profissionais previstas na presente DA são enquadradas nos níveis mínimos de remuneração previstos no anexo II.

2 — As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas em regime de contrato de comissão de serviço, no âmbito do qual será convencionalizada a respetiva retribuição.

3 — Os cargos de gestão podem também ser instituídos por disposição originária ou subsequente do contrato de trabalho, a qual estipula as condições do seu exercício, bem como a categoria profissional a que o trabalhador será reconduzido quando ocorrer a cessação das funções de gestão.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.ª

Princípio geral

1 — A entidade empregadora e o trabalhador devem, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade e qualidade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 13.ª

Deveres da entidade empregadora

Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora 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 e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

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

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

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram 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 atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;

l) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à Comissão de Trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e nesta DA;

m) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Cláusula 14.ª

Deveres do trabalhador

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

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;

e) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, salvo as que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

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

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

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

j) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis;

k) Promover o bem-estar dos clientes;

l) Respeitar a intimidade do doente mantendo sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou da vida privada de que tome conhecimento;

m) Manter confidencialidade sobre a identidade dos doentes, em especial fora do local de trabalho;

n) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos doentes, não se ausentando nem abandonando o seu posto de trabalho sem que seja substituído.

2 — O dever de obediência respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

Cláusula 15.^a

Garantias do trabalhador

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 efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato ou na lei;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;

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

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos nesta DA ou na lei;

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

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposição geral

Cláusula 16.^a

Poder de direção

Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e na presente DA como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Duração do tempo de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias nem a 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados nas empresas e de regimes específicos previstos na lei e na presente DA.

2 — Os períodos de trabalho diário e semanal, em regime de adaptabilidade, podem ser modelados dentro de um período de referência de 26 semanas, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;

b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 48 horas;

c) Sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes, nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as duas horas;

d) Por acordo individual entre o empregador e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

e) Qualquer alteração ao horário de trabalho individualmente acordado tem de obter previamente o acordo expresso do trabalhador.

3 — Há, com caráter excecional, tolerância de quinze minutos para transmissão da informação clínica pertinente ao trabalhador que inicia a laboração no mesmo posto de trabalho na mudança de turno e para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

Cláusula 19.^a

Organização do tempo de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos previstos nesta DA e na lei, é da competência da entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2 — Os trabalhadores envolvidos, a Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a redefinição e a reorganização dos horários de trabalho.

3 — Entre dois períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se, no mínimo, onze horas de período de descanso diário, sem prejuízo do que se estabelece no número seguinte.

4 — Os horários de trabalho do pessoal afeto ao serviço de tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de continuidade, podem ser organizados sem observância do período de descanso diário, por um período máximo de vinte e quatro horas, desde que obtido o acordo expresso e prévio do trabalhador.

5 — O período máximo de vinte e quatro horas a que se refere o número anterior deverá ser contado entre o início do primeiro período diário e o termo do último, não devendo o mesmo trabalhador iniciar novo período diário sem que decorra tempo equivalente à diferença obtida entre os períodos de descanso que efetivamente teve e aqueles que teria por aplicação da regra constante do n.º 3 desta cláusula.

6 — Os horários de trabalho são organizados segundo as seguintes modalidades:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário por turnos.

Cláusula 20.^a

Horário fixo

1 — Horário fixo é aquele em que as horas de entrada e saída, bem como os intervalos de descanso, são constantes.

2 — A jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

3 — Quando sejam prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho, o trabalhador tem direito a um intervalo suplementar de quinze minutos, o qual é considerado como tempo de trabalho efetivo.

4 — Quando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe um horário fixo com prestação contínua de trabalho pelo mesmo trabalhador por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos, os quais se consideram incluídos no período de trabalho desde que o trabalhador continue adstrito à atividade.

5 — Excecionalmente, nos serviços de cozinha e limpeza, desde que haja o acordo do trabalhador, o intervalo previsto no n.º 2 da presente cláusula pode ter a duração de quatro horas.

Cláusula 21.^a

Horário flexível

1 — Considera-se 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.

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 80 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho.

2 — Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

3 — A duração do trabalho convencionada e o horário da sua prestação só podem ser modificados por acordo entre as partes.

4 — A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respetiva categoria profissional numa situação comparável.

5 — O trabalhador a tempo parcial tem ainda direito a todas as outras prestações previstas nesta DA ou, se mais favoráveis, auferidas pelos trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, com exceção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for igual ou superior a cinco horas diárias.

6 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes nesta DA que não presuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

Cláusula 23.^a

Trabalho noturno e trabalhador noturno

1 — Considera-se noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Os trabalhadores noturnos a exercer funções de tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de continuidade, não estão sujeitos aos limites diários na prestação de trabalho noturno.

3 — O trabalho noturno será retribuído nos termos da cláusula 45.^a («Retribuição do trabalho noturno»).

Cláusula 24.^a

Horário por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2 — A mudança do regime de turno só pode ocorrer após o descanso semanal.

3 — O número de semanas necessárias para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se ciclo de horário.

4 — A aferição da duração do período normal de trabalho semanal deve reportar-se a um período máximo de quatro semanas, cujo início corresponde sempre a uma segunda-feira.

5 — Os trabalhadores em regime de turno não podem abandonar o seu posto de trabalho sem que tenha sido assegurado o seu provimento pelo trabalhador que lhes vai suceder, devendo nele permanecer enquanto tal não aconteça, acionando de imediato as medidas fixadas para a situação pela entidade empregadora.

6 — A permanência no posto de trabalho para a execução total ou parcial de um novo turno será contada como trabalho suplementar.

7 — Na organização do trabalho em regime de turnos deve ser tido em conta que a duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, exceto para os trabalhadores em regime de turnos ou que prestam serviço em estabelecimentos autorizados a laborar ao domingo, para os quais serão os que por escala lhes competirem.

3 — Nas situações referidas na segunda parte do número anterior, o horário deve ser organizado de forma a que, pelo menos seis vezes por ano, os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e o domingo.

4 — Em regime de trabalho por turnos, o descanso semanal deve garantir ao trabalhador um período mínimo de descanso de 48 horas consecutivas, sem prejuízo de eventual acordo em sentido diferente estabelecido individualmente com o trabalhador.

Cláusula 26.^a

Noção e natureza do trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho, sem prejuízo de situações particulares previstas na lei ou na presente DA.

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

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou havendo motivos de força maior devidamente justificados ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4 — A prestação de trabalho suplementar é retribuída nos termos da cláusula 48.^a («Retribuição do trabalho suplementar»).

Cláusula 27.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite máximo de 2 horas diárias por dia normal de trabalho e 8 horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas por ano.

2 — O limite estabelecido no número anterior da presente cláusula é aplicável aos trabalhadores a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual por comparação com os horários a tempo completo em vigor, para a mesma função e categoria, na entidade empregadora.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar — Descanso compensatório

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

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

Cláusula 29.^a

Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2 — A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma ou mais categorias profissionais constantes do anexo I deste contrato, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Cláusula 30.^a

Mobilidade funcional

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

2 — O trabalhador tem direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas, não adquirindo, contudo, quando retomar as funções compreendidas na atividade contratada, a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a dois anos para os casos de gestão e nove meses nos restantes casos.

SECÇÃO III

Local de trabalho

Cláusula 31.^a

Noção de local habitual de trabalho

1 — Considera-se local habitual de trabalho aquele que se encontra contratualmente definido.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho aquele onde o trabalhador efetivamente presta funções.

3 — O trabalhador deve realizar as deslocações inerentes ao exercício das suas funções, sendo os respetivos custos da responsabilidade da entidade empregadora.

4 — O local de trabalho pode ser, de forma originária ou superveniente, constituído por um ou mais estabelecimentos da mesma entidade empregadora situados no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho, cabendo à entidade empregadora suportar o acréscimo de custos resultantes da multiplicidade de locais habituais de trabalho, desde que o meio de transporte utilizado seja o mais adequado em termos de tempo e custos a despende.

Cláusula 32.^a

Prestação de trabalho em local não fixo

1 — A prestação de trabalho pode ser predominantemente realizada numa pluralidade de locais de localização previamente desconhecida.

2 — As condições do exercício da prestação de trabalho prevista no número anterior são definidas por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

Cláusula 33.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

1 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho definitivamente quando se verifique a mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço ou quando outro motivo de interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Entende-se que não há prejuízo sério sempre que o local habitual de trabalho e o novo local de trabalho se situem dentro do mesmo concelho ou em concelhos limítrofes ou a distância entre ambos os locais seja inferior a 40 km.

3 — Cabe ao trabalhador a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

4 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 67.^a («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»).

5 — A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 45 dias de antecedência.

6 — Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

7 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas.

Cláusula 34.^a

Transferência temporária

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

2 — Cabe ao trabalhador a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3 — Entende-se que não há prejuízo sério sempre que o local habitual de trabalho e o local de trabalho temporário se situem dentro do mesmo concelho ou em concelho limítrofe ou que a distância entre ambos os locais seja inferior a 40 km.

4 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível, o qual não pode exceder seis meses, salvo acordo entre as partes.

5 — A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência.

Cláusula 35.^a

Transferência a pedido do trabalhador

1 — O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada da família no momento em que se efetive a transferência.

2 — Na situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4 — É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior se solicitado pelo interessado.

Cláusula 36.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que pressuponham especiais relações de confiança com titulares dos órgãos de

administração ou direção deles diretamente dependente, designadamente as categorias indicadas no anexo I como exercendo cargos de gestão com chefia direta.

Cláusula 37.^a

Cedência ocasional

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admitida a cedência ocasional de trabalhadores com contrato por tempo indeterminado, por qualquer período de tempo, entre empresas que celebrem protocolos duráveis de intercâmbio de trabalhadores, de âmbito nacional, europeu ou internacional, com acordo prévio e escrito do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Admissibilidade de celebração de contratos a termo com causa específica

Os contratos de trabalho podem ser celebrados a termo certo ou incerto, nas situações previstas na lei e nas situações com causa específica do setor da hospitalização privada, designadamente:

a) Para introdução de alterações científicas ou tecnológicas que determinem mudanças significativas de terapêuticas ou produção de meios de diagnóstico;

b) Para satisfação de necessidades temporárias decorrentes da celebração de protocolos com o Estado ou entidades públicas e ou privadas, nacionais ou estrangeiras, para a prestação de cuidados de saúde que envolvam internamento.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 39.^a

Noção de retribuição

1 — Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — O anexo I estabelece as retribuições base mensais devidas aos trabalhadores no âmbito do período normal de trabalho.

5 — Para todos os efeitos previstos nesta DA, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

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

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

Cláusula 40.^a

Pagamento da retribuição

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

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

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

Cláusula 41.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do período de férias garantido.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago, por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado um primeiro período de férias de, pelo menos, 10 dias úteis ou proporcionalmente em caso de gozo interpolado se o trabalhador assim o preferir.

3 — No ano de admissão ou no caso do trabalhador contratado a termo por período inferior a seis meses, o subsídio de férias será calculado na proporção dos dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — A redução do período de férias, nas situações previstas na lei e nesta DA, não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta DA têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2 — O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 43.^a

Subsídio de refeição e direito a refeições

1 — Todos os trabalhadores têm direito gratuitamente às refeições compreendidas no seu horário de trabalho, nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições.

2 — Para poderem usufruir do direito previsto no número anterior, devem os trabalhadores comunicar a sua intenção até à véspera do dia em que pretendem utilizar as refeições.

3 — Nos estabelecimentos onde não se confeccionem ou sirvam refeições, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a €4,80 por cada dia efetivo de serviço.

4 — Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, pode o empregador e o trabalhador, por escrito, acordar a substituição da alimentação em espécie pelo seu valor pecuniário previsto no número anterior.

5 — A prestação de trabalho por período inferior a quatro horas não confere o direito ao subsídio de refeição.

6 — Perde ainda direito ao subsídio de refeição ou ao fornecimento de refeição o trabalhador que falte injustificadamente ao serviço no dia em causa.

Cláusula 44.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho é a seguinte:

a) 25 % da retribuição base mensal, quando não sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) O valor correspondente às horas diárias prefixadas, calculado com base na fórmula:

$$(número\ de\ horas\ diárias \times 25\ \% \ da\ retribuição\ base\ mensal)$$

quando for acordado o alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana;

c) 15 % da retribuição base mensal para as situações em que sejam observados os períodos normais de trabalho acordados.

2 — Pode renunciar à retribuição prevista na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de administração ou funções de gestão na entidade empregadora.

Cláusula 45.^a

Retribuição do trabalho noturno

1 — O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — As entidades empregadoras podem, em alternativa à compensação referida no número anterior e em relação aos trabalhadores em regime de turnos rotativos, optar pela atribuição da retribuição prevista na cláusula seguinte.

3 — O suplemento da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores contratados para prestar trabalho total ou parcialmente durante o período noturno.

Cláusula 46.^a

Trabalho por turnos

1 — O pessoal em regime de trabalho por turnos rotativos tem direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:

a) 15 % da retribuição base mensal, nos casos em que a rotação compreenda a prestação de trabalho em período noturno;

b) 10 % da retribuição base mensal, nos casos em que a rotação não compreenda a prestação de trabalho em período noturno.

2 — O subsídio de turno previsto na alínea a) do número anterior inclui o pagamento do trabalho noturno.

3 — Haverá lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devido o pagamento de retribuição, incluindo os subsídios de férias e de Natal.

4 — Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o direito ao subsídio respetivo.

Cláusula 47.^a

Trabalho em feriados

1 — Em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho em dia feriado, o trabalho prestado pelos respetivos trabalhadores nesses dias, de acordo com a respetiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório de duração proporcional à do trabalho prestado ou ao acréscimo de 150 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 1 da cláusula 28.^a («Trabalho suplementar — Descanso compensatório»), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 2 da cláusula 48.^a («Retribuição do trabalho suplementar»), quanto à respetiva retribuição.

Cláusula 48.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 49.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções que impliquem o controlo de meios de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de valor igual a €28,80.

2 — Os trabalhadores que auferirem abono para falhas são responsáveis pelas falhas que ocorram nas quantias à sua guarda.

3 — Quando a entidade empregadora assumir o risco decorrente do exercício da atividade de controlo de meios de pagamento e ou recebimento não haverá lugar ao pagamento de abono para falhas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 50.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro.

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

3 — Para além dos previstos no n.º 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;

Terça-feira de Carnaval.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 51.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta DA têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de 22 dias úteis de férias retribuídas.

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 — Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença que legalmente não determinam perda de direitos ou vantagens;

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

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

d) As dadas por motivo de doença que implique internamento hospitalar comprovado documentalmente, até ao limite de 30 dias em cada ano civil.

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

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

6 — Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço, não havendo, contudo, direito à percepção do subsídio de refeição nem do abono para falhas.

7 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, nos termos da cláusula 41.^a («Subsídio de férias»).

8 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo nos casos previstos nesta DA.

9 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 52.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral do novo período de férias vencido em 1 de janeiro deste último ano e do disposto quanto à marcação do período de férias no artigo 53.º desta DA.

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

Cláusula 53.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias é preferencialmente feita por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo cabe à entidade empregadora marcar o período de férias do trabalhador e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores ou os delegados sindicais.

3 — No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4 — Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma empresa e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, será facultado o gozo de férias em simultâneo.

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

6 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 54.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

Cláusula 55.^a

Doença ou parto no período de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe ao empregador.

3 — No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de abril do ano subsequente.

Cláusula 56.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo de férias nos termos da presente convenção, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 58.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

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

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

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

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

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

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos desta DA e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, até meio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e durante o tempo estritamente necessário para o efeito.

4 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 59.^a

Comunicação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias seguidos.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias seguidos após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 10 dias seguidos após tal notificação.

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

Cláusula 60.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 58.^a («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 58.^a («Tipos de faltas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 61.^a

Efeitos das faltas justificadas

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 a meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso

ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

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

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 62.^a

Licenças sem retribuição

1 — O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta para efeitos de antiguidade.

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

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 63.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e nesta DA.

2 — Constitui infração disciplinar a violação pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3 — O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquele.

Cláusula 64.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito desta DA são as seguintes:

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

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

3 — A transferência de local de trabalho não pode causar prejuízo sério ao trabalhador.

4 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

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

Cláusula 65.^a

Procedimento e prescrição

1 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador e a sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

2 — O procedimento disciplinar só pode iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.

5 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

6 — A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento coletivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

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

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 67.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;

b) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 — O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a 45 dias de retribuição base por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

a) Resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador;

b) Despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração.

3 — Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a dois meses da retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

4 — As indemnizações previstas no n.º 2 podem, porém, ser reduzidas para os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Quando o trabalhador tenha registo de pelo menos três sanções disciplinares e, nos últimos cinco anos, mais de cinco faltas injustificadas, uma redução de 0,5 meses por cada ano de antiguidade;

b) Quando o trabalhador tenha registo de até duas sanções disciplinares e, nos últimos cinco anos, mais de três faltas injustificadas, uma redução de 0,25 meses por cada ano de antiguidade.

5 — A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 68.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência

mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, o empregador pode exigir uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

CAPÍTULO IX

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 69.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta DA aplica-se o regime geral da segurança social.

2 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa pode atribuir um complemento do subsídio concedido pela segurança social.

3 — No caso de atribuição do complemento do subsídio de doença este deve ser igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera à data da baixa e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

Cláusula 70.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — As empresas abrangidas por esta DA ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador sempre que esse direito não seja integralmente garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

4 — Se de um acidente de trabalho resultar incapacidade parcial permanente do trabalhador, a empresa obriga-se a retomá-lo ao seu serviço, atribuindo-lhe uma tarefa compatível com o seu grau de desvalorização e retribuindo-o com um vencimento nunca inferior ao que auferia à data do acidente.

CAPÍTULO X

Atividade sindical

Cláusula 71.^a

Direito à atividade sindical

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos nesta DA e na lei.

2 — 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 socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

3 — A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da mesma que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4 — Nas empresas ou estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

Cláusula 72.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de um crédito de oito dias por mês para o exercício das suas funções, mantendo o direito à retribuição.

2 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de doze horas por mês retribuídas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3 — Sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

Cláusula 73.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 25 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

4 — A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 74.^a

Direito à informação e consulta

1 — Os sindicatos e os delegados sindicais gozam do direito a informação e a ser consultados relativamente às matérias constantes das suas competências.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas nesta DA, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — A direção do sindicato ou os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

4 — As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

Cláusula 75.^a

Declaração de greve na vigência da presente convenção

1 — Compete aos trabalhadores e designadamente aos sindicatos outorgantes desta DA definir o âmbito de interesses a defender através da greve.

2 — Durante a vigência inicial deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho os sindicatos outorgantes comprometem-se a não declarar greve tendo como objetivo a sua modificação, exceto quando se verifique incumprimento da presente convenção coletiva ou alteração anormal das circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

Cláusula 76.^a

Serviços mínimos

1 — Durante a greve os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos garantindo que sejam mantidos os serviços que prestam diretamente tratamento, diagnóstico e apoio aos doentes internados, àqueles cujo internamento já se encontra agendado e aos que vierem a ser recebidos em regime de urgência.

2 — Durante a greve, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores por elas representados asseguram ainda os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações que estejam habitualmente a seu cargo.

Cláusula 77.^a

Cobrança de quotas

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade das empresas.

CAPÍTULO XI

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 78.^a

Comissão paritária

1 — A APHP e a FETESE constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da APHP e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta DA.

2 — A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação desta DA ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

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

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

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

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

7 — As partes comunicarão uma à outra, dentro dos 20 dias seguidos a contar da publicação desta DA, a identificação dos respetivos representantes.

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

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

Cláusula 79.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1 — As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão da presente DA pelo recurso à conciliação ou mediação.

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação da presente DA não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia não económica atribuída pelo empregador ou acordada entre as partes, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 81.^a

Regulamentação coletiva anterior (revogação)

Com a entrada em vigor da presente DA são por ela revogados e substituídos os seguintes Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho:

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 1993;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 1994;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 1996;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 1997;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de setembro de 1998;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 1999;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2001;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de janeiro de 2003.

Cláusula 82.^a

Diuturnidades

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, com a entrada em vigor da presente DA cessa o direito dos trabalhadores a vencer novas diuturnidades.

2 — Os trabalhadores que nessa data já tenham vencido ou adquirido o direito a vencer diuturnidades ao abrigo do CCT agora revogado mantêm o direito à sua percepção, como valor autónomo, o qual fica estabilizado no valor de €27,12 cada diuturnidade.

Cláusula 83.^a

Reclassificação profissional

1 — Com efeitos à data da entrada em vigor da presente DA, os trabalhadores são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com as seguintes regras:

a) Serviços de apoio à saúde

1 — Os trabalhadores que se encontrem atualmente classificados nas categorias de empregada de enfermaria, bloco operatório, esterilização e auxiliar hospitalar ou de hemodiálise transitam para a categoria profissional de auxiliar de ação médica, de acordo com a antiguidade detida.

2 — A transição para a categoria profissional de auxiliar de ação médica especialista está condicionada à existência de formação específica certificada em determinada especialidade ou experiência equivalente e à decisão da entidade empregadora.

b) Serviços administrativos

1 — Os trabalhadores administrativos são reclassificados de acordo com a seguinte tabela:

Categorias do CCT de 2003	Nova designação
Diretor de serviços Chefe de escritório Chefe geral de serviços	Coordenador-geral de serviços.
Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Chefe de secção	Gestor de serviços administrativos.
Operador de computador Assistente administrativo I e II	Técnico administrativo III.
Secretário de direção II	Técnico de secretariado III.
Secretário de direção I	Técnico de secretariado II.
Caixa Escriturário de 1.ª Rececionista (com mais de seis anos)	Técnico administrativo II.
Escriturário de 2.ª e 3.ª Rececionista (com menos de seis anos) Assistente de consultório Telefonista Cobrador	Técnico administrativo I.

c) Serviços gerais

Os trabalhadores dos serviços gerais são reclassificados de acordo com a seguinte tabela:

Categorias do CCT de 2003	Nova designação
Encarregado de rouparia/lavandaria	Gestor de serviços gerais.
Empregado de rouparia/lavandaria (com mais de oito anos)	Auxiliar de serviços gerais III.
Empregado de rouparia/lavandaria (de seis a oito anos)	Auxiliar de serviços gerais II.
Empregado de rouparia/lavandaria (até seis anos) Contínuo. Trabalhador de limpeza	Auxiliar de serviços gerais I.

d) Técnicos de gestão

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções técnicas de gestão são reclassificados numa das categorias profissionais do grupo «Técnicos de gestão» desde que preencham todas as condições previstas nos descritivos funcionais do anexo I.

2 — A transição para a categoria profissional de técnico especialista está condicionada à existência de formação específica certificada ou experiência equivalente e à decisão da entidade empregadora.

e) Técnicos de saúde

1 — Os trabalhadores que estavam classificados numa das categorias profissionais de técnicos paramédicos previstas no CCT agora revogado transitam para a categoria de técnicos de saúde de acordo com a antiguidade detida nos termos do quadro seguinte:

Antiguidade	Nova designação
Mais de 10 anos	Técnico de saúde especialista.
Entre 7 e 10 anos	Técnico de saúde III.
Entre 3 e 6 anos	Técnico de saúde II.
Até 2 anos	Técnico de saúde I.

2 — A transição para as categorias profissionais de técnico de saúde especialista I e II está ainda condicionada à existência de formação específica certificada ou experiência equivalente e à decisão da entidade empregadora. Os técnicos de saúde que não cumpram todos estes requisitos são reclassificados como técnico de saúde III mesmo que tenham antiguidade superior a oito anos.

3 — Os trabalhadores classificados como ajudante técnico de análises clínicas e como ajudante técnico de fisioterapia são reclassificados como técnico de saúde I.

f) Técnicos de segurança

Os trabalhadores que exercem funções de vigilância, prevenção e segurança são reclassificados de acordo com a seguinte tabela:

Categorias do CCT de 2003	Nova designação
Técnico de prevenção e segurança. Vigilante.	Técnico de segurança II. Técnico de segurança I.

g) Serviços técnicos de manutenção

Os trabalhadores que exercem funções técnicas de manutenção são reclassificados de acordo com a seguinte tabela:

Categorias do CCT de 2003	Nova designação
Encarregado	Técnico de manutenção-chefe.
Oficial de 1.ª	Técnico de manutenção II.
Oficial de 2.ª e 3.ª	Técnico de manutenção I.

h) Hotelaria

Os trabalhadores que se encontrem atualmente classificados nas categorias de cozinheiro, empregado de mesa, empregado de bar e despenseiro transitam, respetivamente, para as categorias de cozinheiro I, cozinheiro II, cozinheiro III, chefe de cozinha, técnico de restauração I, técnico de restauração II, técnico de restauração-chefe e ecónomo, de acordo com a antiguidade detida.

i) Fogueiros

Os trabalhadores que se encontrem atualmente classificados nas categorias de fogueiro-encarregado e fogueiro transitam respetivamente para a categoria de operador de produção térmica-encarregado e operador de produção térmica/fogueiro de 1.ª ou 2.ª classe, de acordo com a carteira profissional detida.

2 — Todas as categorias profissionais não previstas nas alíneas e tabelas constantes do número anterior são eliminadas e os trabalhadores que nelas estejam eventualmente inseridos são reclassificados de acordo com as funções efetivamente exercidas e a antiguidade detida.

Cláusula 84.ª

Aplicação das tabelas salariais

1 — Do anexo II referido no n.º 4 da cláusula 39.ª supra («Noção de retribuição») constam quatro tabelas de retribuições base: as tabelas A, B, C e D que entrarão todas em vigor, com o conjunto da presente DA, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — As tabelas referidas no número anterior produzem efeitos a partir das seguintes datas e durante os seguintes períodos de tempo:

- Tabela A — a partir de 1 de maio de 2011;
- Tabela B — a partir de 1 de maio de 2008 até 30 de abril de 2009;
- Tabela C — a partir de 1 de maio de 2009 até 30 de abril de 2011;
- Tabela D — a partir de 1 de maio de 2011.

3 — As tabelas de retribuições base referidas nos números anteriores não se aplicam por qualquer forma aos trabalhadores que em 1 de maio de 2008, 2009 e 2011 auferiam e venham a auferir retribuições base de valor igual ou superior ao das constantes de tais tabelas para as respetivas categorias e funções.

4 — A retribuição base do nível 10 da tabela A só se aplicará a partir de 1 de maio de 2011. Quanto aos anos anteriores, a partir de 1 de maio de 2008, as atualizações serão feitas pelo nível que nas respetivas tabelas correspondia aos trabalhadores que desempenhavam as mesmas funções.

5 — O pagamento das diferenças de retribuição base resultantes da aplicação das tabelas B e C será efetuado em 12 prestações mensais entre 1 de maio de 2011 e 30 de abril de 2012, sem prejuízo de, ao nível de empresa, ser acordado esquema diferente.

Cláusula 85.^a

Cláusulas de expressão pecuniária

Entrada em vigor

As cláusulas de expressão pecuniária que, além das retribuições de base referidas na cláusula anterior, constam da presente DA entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2011.

ANEXO I

Definição de funções e carreira profissional

1 — Auxiliares de ação médica — AAM

A admissão na carreira de auxiliar de ação médica está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 2.º ciclo do ensino secundário e a formação profissional específica ou experiência equivalente.

Auxiliar de ação médica especialista. — É o trabalhador mais especializado que sob a orientação e controlo de um médico ou enfermeiro colabora na prestação de cuidados especiais a alguns doentes; participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, higiene, conforto e ambiente; participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira.

O acesso ao nível de especialista ocorre por decisão da entidade empregadora, após oito anos de experiência profissional, e pressupõe a existência de formação específica certificada em determinada especialidade ou experiência equivalente.

Auxiliar de ação médica (níveis II e III). — É o trabalhador que sob a orientação e controlo de um médico ou enfermeiro participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, higiene, conforto e ambiente; participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira.

O acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após três e seis anos de experiência profissional.

Auxiliar de ação médica (nível I). — É o trabalhador que sob a orientação e controlo de um médico ou enfermeiro participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, higiene, conforto e ambiente; assegura a limpeza do equipamento hospitalar e efetua o transporte de doentes, produtos ou mensagens entre os diversos serviços.

2 — Serviços administrativos — ADM

Agrupa todas as funções administrativas, independentemente das áreas de atividade (finanças, contabilidade, recursos humanos, secretariado, receção, *call-center*, hotelaria, etc.). A admissão na carreira administrativa está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino secundário ou a experiência profissional equivalente. Para as funções de gestão é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

Diretor-geral de serviços (ou coordenador/chefe geral de serviços). — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades de um ou vários serviços administrativos; participa na definição de políticas e objetivos e gere, nas suas diversas vertentes, os meios colocados à sua disposição.

Gestor de serviços administrativos (ou chefe de serviço/departamento). — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, uma área administrativa e as atividades que lhe são próprias, definindo, adaptando e implementando processos de trabalho.

Técnico administrativo (níveis II e III). — É o trabalhador que organiza e executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa; elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes; atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

Técnico administrativo (nível I). — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos; procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e atualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa; atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

Técnico de secretariado (nível III). — É o trabalhador adstrito à administração, gerência ou outros cargos de gestão que executa trabalhos de escritório com iniciativa e sentido de responsabilidade; presta todo o apoio administrativo e logístico necessário à administração ou gerência, nomeadamente processamento de textos, marcação de reuniões, elaboração de atas e arquivo.

Técnico de secretariado (níveis I e II). — É o trabalhador que colabora diretamente com outros profissionais com funções de direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes; secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas.

O acesso aos níveis II e III nas categorias da área administrativa ocorre, respetivamente, após três e seis anos de experiência profissional.

3 — Serviços gerais

A admissão na carreira de auxiliar de serviços gerais está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 2.º ciclo do ensino secundário. Para as funções de gestão é requerido o 3.º ciclo do ensino secundário ou formação específica ou experiência equivalente. Para o desempenho da função de motorista é requisito a posse de carta de condução profissional válida.

Gestor de serviços gerais. — É o trabalhador que coordena uma equipa com funções de serviços gerais, orientando e controlando as suas atividades; define e implementa processos de trabalho adaptados às necessidades do serviço; acompanha a equipa na execução de funções.

Auxiliar de serviços gerais (níveis II e III). — É o trabalhador que sob supervisão ocasional executa tarefas de âmbito geral, não ligadas à ação médica, aplicando soluções conhecidas e experimentadas.

O acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após três e seis anos de experiência profissional.

Auxiliar de serviços gerais (nível 1). — É o trabalhador que sob supervisão direta executa tarefas gerais simples, não ligadas à ação médica, enquadradas por normas e procedimentos conhecidos.

Motorista. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis, zela pela sua conservação e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

4 — Técnicos de gestão

Agrupa funções de direção e funções técnicas de diversos domínios e áreas de conhecimento não médicas nem paramédicas (finanças, contabilidade, recursos humanos, hotelaria, etc.). Para as funções de técnico de gestão é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

Diretor-geral (ou coordenador). — É o trabalhador que dirige e coordena uma ou várias direções da empresa, contribuindo e participando na definição das políticas e estratégias empresariais; reporta diretamente à administração e é responsável pela definição de políticas e pelo controlo do negócio dentro dos objetivos estratégicos delimitados.

Diretor. — É o trabalhador que dirige e coordena uma direção da empresa, contribuindo para a definição das políticas e estratégias empresariais; reporta diretamente à administração ou a um diretor-geral e é responsável pela planificação, gestão e controlo operacionais de uma área do negócio.

Subdiretor. — É o trabalhador que no âmbito dos poderes que lhe forem atribuídos por um diretor-geral ou diretor planeia, gere e controla um conjunto de atividades e recursos em consonância com as políticas e objetivos que lhe forem determinados; contribui e participa na definição de políticas e objetivos da direção em que se integra.

Técnico especialista II — T1. — É o trabalhador de quem se requer um conhecimento profundo da área, organizações e mercado onde se insere a atividade da empresa; assegura funções de consultadoria, que dirão respeito relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos elevados; pode atuar como representante da empresa e assegurar a supervisão de outros colaboradores.

O acesso ao nível de técnico especialista II ocorre por decisão da entidade empregadora, após 10 anos de experiência profissional.

Técnico especialista I — T2. — É o trabalhador de quem se requer um conhecimento sólido da área, organizações e mercado onde se insere a atividade da empresa; assegura funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir bons conhecimentos científicos ou técnicos; pode assegurar a supervisão de outros colaboradores.

O acesso ao nível de técnico especialista I ocorre por decisão da entidade empregadora, após oito anos de experiência profissional.

Técnico III — T3. — É o trabalhador que, sendo detentor de grande experiência e bons conhecimentos da área, organizações e mercado onde se insere a atividade da empresa, assegura a emissão de pareceres e propostas para a concretização de diversos projetos.

Experiência profissional de referência: entre cinco e sete anos.

Técnico II — T4. — É o trabalhador que, sendo detentor de bom domínio de áreas técnicas, orienta e coordena com autonomia atividades de estudo e desenvolvimento de novos

produtos, soluções técnicas ou métodos de trabalho; pode assegurar a supervisão funcional de outros colaboradores.

Experiência profissional de referência: entre dois e quatro anos.

Técnico I — T5. — É o trabalhador que, dominando áreas técnicas especializadas, desenvolve com autonomia, mas sob supervisão global, atividades de estudo e desenvolvimento de novos produtos, soluções técnicas ou métodos de trabalho.

Experiência profissional de referência: até dois anos.

Técnico estagiário — T6. — É o trabalhador que, sendo detentor apenas de formação académica, inicia a sua integração na empresa e a aprendizagem da atividade, sempre sob a supervisão próxima.

Tempo máximo de permanência na categoria: um ano.

5 — Técnicos de saúde

Agrupa funções de direção e funções técnicas nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica (farmácia, laboratório, dietista, radiologista, fisioterapeuta, etc.). Para as funções de técnico de saúde é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

Diretor técnico. — É o trabalhador que dirige e coordena as atividades de planificação, gestão e controlo operacional na área da saúde e diagnóstico e terapêutica, definindo a política de saúde a prestar nos diversos serviços à sua responsabilidade; emite pareceres técnicos, articula a atuação da sua direção com outras áreas da saúde e realiza cuidados/atos diretos de saúde sempre que necessário.

Gestor técnico. — É o trabalhador que assegura a gestão de um ou mais serviços na área da saúde e diagnóstico e terapêutica, participando na definição das respetivas políticas de saúde e dos planos de negócio; assegura as informações e os indicadores necessários à gestão e realiza cuidados/atos diretos de saúde sempre que necessário.

Técnico superior de saúde especialista — TSS4. — É o trabalhador que, para além da realização de cuidados diretos de saúde da sua especialidade, em articulação com outros profissionais de saúde, colabora com o diretor ou gestor no desenvolvimento de projetos de investigação e formação, na monitorização e validação de indicadores de atividade, bem como na elaboração de pareceres técnico-científicos em matérias da sua profissão.

O acesso ao nível de técnico superior de saúde especialista ocorre por decisão da entidade empregadora, após 10 anos de experiência profissional.

Técnico superior de saúde sénior — TSS3. — É o trabalhador que realiza e assegura, através de métodos e técnicas apropriados à sua especialidade, o diagnóstico, tratamento e ou reabilitação do doente; planeia, seleciona e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade, assegurando a gestão e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha; efetua o registo e atualização dos ficheiros de clientes, exames e tratamentos efetuados; pode participar em projetos multidisciplinares de pesquisa e investigação.

Experiência profissional de referência: entre 7 e 10 anos.

Técnico superior de saúde — TSS2. — É o trabalhador que assegura, através de métodos e técnicas apropriados à sua especialidade, o diagnóstico, tratamento e ou reabilitação do doente; planeia, seleciona e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade, assegurando

a gestão e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha; efetua o registo e atualização dos ficheiros de clientes; pode participar em projetos multidisciplinares de pesquisa e investigação; apoia e acompanha a integração e desenvolvimento profissional dos técnicos de saúde — TS1.

Experiência profissional de referência: entre três e sete anos.

Técnico de saúde — TS1. — É o trabalhador que apoia operacionalmente o técnico superior de saúde na recolha de meios, na preparação do cliente ou prestação de serviços de saúde; vai assumindo autonomia funcional de acordo com os conhecimentos adquiridos.

Tempo máximo de permanência na categoria: três anos/início de carreira.

Ramos e profissões abrangidas:

Técnico superior de engenharia sanitária. — O engenheiro sanitário é um profissional habilitado para aplicar os princípios da engenharia à prevenção, ao controlo e à gestão dos fatores ambientais que afetam a saúde e o bem-estar físico, mental e social do homem, bem como aos trabalhos e processos de qualidade do ambiente;

Farmacêutico. — O técnico superior de saúde farmacêutico é o profissional responsável pela problemática do medicamento, assegurando a prestação de assistência medicamentosa ao doente, desenvolvendo para o efeito atividades de caráter técnico e científico relacionadas com terapêutica e a sua eficácia, a utilização do medicamento e as suas implicações no doente, a informação e a educação sanitária;

Técnico superior de genética. — O técnico superior de saúde do ramo da genética é o profissional habilitado para desenvolver funções científicas e técnicas em áreas orientadas para o estudo e compreensão da etiologia das doenças, sua prevenção e diagnóstico no âmbito da genética humana;

Técnico superior de física hospitalar. — O físico hospitalar é o profissional responsável pela aplicação dos métodos da física à respetiva área das ciências médicas em que trabalha, assegurando a colaboração na parte física e engenharias médicas com outros especialistas médicos, competindo-lhe em cada área o planeamento das aplicações, o parecer técnico de aquisição e manutenção do equipamento, a realização dos atos físicos, a assessoria técnico-científica e de investigação, o planeamento e a organização das instalações nos seus aspetos técnicos, a supervisão das condições de segurança, funcionamento do equipamento e aplicação, de forma a evitar danos a doentes, pessoal e público em geral, de acordo com as normas vigentes a nível nacional e internacional e ainda a colaboração e parecer técnico na elaboração, revisão e atualização dessas mesmas normas;

Técnico superior nutricionista. — O nutricionista é o profissional que desenvolve funções técnico-científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional;

Técnico superior de análises clínicas e de saúde pública. — Desenvolvimento de atividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio;

Técnico superior de anatomia patológica, citológica e tanatológica. — Profissional responsável pelo tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto com observação macroscópica e microscópica, ótica eletrónica,

com vista ao diagnóstico anatomopatológico, realização de montagens de peças anatómicas para fins de ensino e formação, execução e controlo de diversas fases da técnica citológica;

Técnico superior de audiologia. — Profissional responsável pelo desenvolvimento de atividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular;

Técnico superior de cardiopneumologia. — Centra-se no desenvolvimento de atividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões e de atividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de ações terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica;

Dietista. — Profissional responsável pela aplicação de conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares;

Técnico superior de farmácia. — Profissional responsável pelo desenvolvimento de atividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e *stocks* de medicamento e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso do medicamento;

Fisioterapeuta. — Centra-se na análise e avaliação do movimento e da postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas com base essencialmente no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objetivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida;

Higienista oral. — Realização de atividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e ações de educação para a saúde; prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais;

Técnico superior de prótese dentária. — Realização de atividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados;

Técnico superior de medicina nuclear. — Desenvolvimento de ações nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioativos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioativos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioativos, utilizando técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes;

Técnico superior de neurofisiologia. — Realização de registos da atividade bioelétrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais ou computadorizadas;

Oftalmologista. — Desenvolvimento de atividades no campo de diagnóstico e tratamento dos distúrbios da mobilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas, realização de exames para correção refrativa e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual, programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão, ações de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação da saúde;

Técnico superior ortoprotésico. — Avaliação de indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações, e de desenvolvimento de ações visando assegurar a colocação de dispositivos fabricados e respetivo ajustamento quando necessário;

Técnico superior de radiologia. — Realização de todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico, programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm e na promoção da saúde, utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes;

Terapeuta da fala. — Desenvolvimento de atividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita mas também outras formas de comunicação não verbal.

6 — Segurança e saúde no trabalho

A admissão na carreira de técnico de segurança e saúde no trabalho está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino secundário e a formação profissional específica certificada.

Técnico de segurança e saúde no trabalho (níveis I e II). — É o trabalhador que procede à inspeção de locais, instalações e equipamentos da empresa, observando as condições de trabalho com o objetivo de identificar fatores de risco de acidentes ou suscetíveis de pôr em causa a saúde dos trabalhadores; regista irregularidades e investiga acidentes ocorridos, reportando as causas e propondo as providências adequadas; é responsável por ações de formação, pela divulgação das normas de segurança e medidas de prevenção e pela compilação de dados estatísticos sobre a matéria.

O acesso ao nível II ocorre após sete anos de experiência profissional.

7 — Segurança

A admissão na carreira de técnico de segurança está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 2.º ciclo do ensino secundário e a formação profissional específica certificada.

Técnico de segurança II. — É o trabalhador que superintende e ou executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento; procede à elaboração regular de relatórios sobre a sua atividade.

Técnico de segurança I. — É o trabalhador responsável pela execução dos serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento; coadjuva o técnico de segurança II nas suas funções.

O acesso ao nível II ocorre após cinco anos de experiência profissional.

8 — Serviços técnicos de manutenção

A admissão na carreira de técnico de manutenção está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 2.º ciclo do ensino secundário e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

Técnico de manutenção-chefe. — É o trabalhador que orienta, coordena e controla uma equipa dos serviços de manutenção e assistência técnica; define, adapta e implementa processos de manutenção, garantindo a qualidade do serviço prestado.

Técnico de manutenção (níveis I e II). — É o trabalhador que planeia, prepara e aplica os elementos necessários à realização dos trabalhos de reparação e manutenção dos equipamentos da sua área de especialização.

O acesso ao nível II ocorre após três anos de experiência profissional.

9 — Hotelaria

9.1.1 — Chefe de cozinha. — De acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha, integra-os e adapta-os às necessidades; coordena uma equipa de funções de cozinha, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos de trabalho; elabora e contribui para a elaboração de ementas; requisita os géneros alimentares que são necessários para a confeção das refeições; dá instruções à equipa de cozinha sobre a preparação e confeção das refeições; acompanha, verifica e fiscaliza a preparação das refeições; assegura a qualidade das refeições, verifica a higiene e arrumação da cozinha e dos utensílios e verifica a apresentação, a higiene e o vestuário da equipa de cozinha.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

9.1.2 — Cozinheiro III. — Sob a orientação e controlo do chefe de cozinha: prepara, cozinha e emprata alimentos; colabora na elaboração das ementas; amanha peixe, prepara legumes e carnes; executa e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios; requisita e recebe os géneros alimentares necessários para a confeção das refeições; mantém em dia um inventário de todo o material e registo de consumos.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

Experiência profissional de referência: seis anos.

9.1.3 — Cozinheiro II. — Sob a orientação e controlo do chefe de cozinha: prepara, cozinha e emprata alimentos; colabora na elaboração das ementas; amanha peixe, prepara legumes e carnes; executa e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios; requisita e recebe os géneros alimentares necessários para a confeção das refeições; mantém em dia um inventário de todo o material e registo de consumos.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

Experiência profissional de referência: três a seis anos.

9.1.4 — Cozinheiro I. — Exerce as funções descritas para o cozinheiro II.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro considerado adequado.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

9.2 — Mesa/bar:

9.2.1 — *Técnico de restauração-chefe*. — De acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha integra-os e adapta-os às necessidades; coordena uma equipa de funções de serviço de mesa e bar orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica e fiscaliza a qualidade do serviço de mesa; verifica a higiene e arrumação dos refeitórios e verifica a apresentação, a higiene e o vestuário da equipa de funções de serviço de mesa.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de empregado de mesa ou bar considerado adequado.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

9.2.2 — *Técnico de restauração II*. — Sob a orientação e controlo de técnico de restauração chefe: serve refeições nos refeitórios, restaurantes e bares; prepara, arruma e decora os refeitórios; prepara as bandejas, carros de serviços, mesas e bares destinados às refeições tomadas nos aposentos e noutros locais anexos aos estabelecimentos e acolhe, atende e serve os doentes e acompanhantes e demais funcionários e utentes.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de empregado de mesa considerado adequado.

Experiência profissional de referência: quatro a seis anos.

9.2.3 — *Técnico de restauração I*. — Exerce as mesmas funções do técnico de restauração II.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

10 — *Economato*

10.1 — *Ecónomo II*. — Constitui cargo de gestão com enquadramento hierárquico definido em concreto em cada unidade.

De acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha, integra-os e adapta-os às necessidades; organiza, coordena, orienta e vigia todas as unidades; define e implementa processos; assegura o aprovisionamento dos bens alimentares, móveis, roupas e outros produtos necessários ao funcionamento das unidades; requisita os bens alimentares, móveis, roupas e outros produtos necessários ao funcionamento das unidades; mantém em dia um inventário de todo o material existente nas unidades e mantém em dia um inventário de todo o material requisitado e consumido.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso de qualificação de ecónomo.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

10.2 — *Ecónomo I*. — Coadjuva o ecónomo II nas suas funções.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso de qualificação de ecónomo.

11 — *Operadores de produção térmica/fogueiros*

A admissão na carreira de operador de produção térmica/fogueiro está condicionada à idade mínima de 18 anos, à posse de habilitações literárias correspondentes ao 2.º ciclo do ensino secundário e às condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes às categorias profissionais de ajudante de fogueiro e fogueiro fixadas

no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966. A progressão na carreira profissional processa-se de acordo com o previsto naquele Regulamento.

Fogueiro-encarregado. — É o trabalhador habilitado com a carta de fogueiro que coordena funcionalmente uma equipa de operadores de produção térmica/fogueiros.

Operador de produção térmica/fogueiro (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer pequenas reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor auxiliares e acessórios na central de vapor.

ANEXO II

Enquadramentos e retribuições mínimas mensais

TABELA A

Efeitos em 2011-2012

Nível	Categorias Profissionais	PERITO
12	director geral director coordenador-geral de serv administrativos	950,50
11	chefe de serviços gestor de serv administrat subdirector	930,50
10	técnico especialista II	829,50
9	encarregado de fogueiro técnico administrativos III técnico de manutenção chefe técnico de secretariado III técnico especialista I técnico de segurança e saúde no trabalho II	823,60
8	chefe de cozinha técnico III	820,90
7	técnico de restauração-chefe técnico de secretariado II técnico II	788,50
6	fogueiro de 1ª técnico administrativo II técnico de secretariado I técnico de segurança e saúde no trabalho I técnico de segurança II técnico I	724,30
5	cozinheiro III ecónomo II gestor de serviços gerais motorista técnico de manutenção II técnico estagiário auxiliar de acção médica especialista	682,50
4	auxiliar de acção médica III fogueiro de 2ª técnico administrativo I	615,20
3	auxiliar de acção médica II auxiliar de serviços gerais III cozinheiro II ecónomo I técnico de manutenção I técnico de restauração II técnico de segurança I	603,40
2	auxiliar de acção médica I auxiliar de serviços gerais II	516,70
1	auxiliar de serviços gerais I cozinheiro I técnico de restauração I	510,50

TABELA B (1)

Efeitos em 2008-2009

nível 12 ex 15	880,00
nível11 ex 14	880,00
nível 10 (novo)	
nível 9 ex 12	780,71
nível 8 ex 11	778,35
nível 7 ex 10	747,62
nível 6 ex 9	686,74
nível 5 ex 8	647,15
nível 4 ex 7A	583,32
nível 3 ex 7	572,09
nível 2 ex 6	489,94
nível 1 ex 5	484,03

TABELA C (1)

Efeitos 2009-2011

nível 12 ex 15	894,08
nível11 ex 14	894,08
nível 10 (novo)	
nível 9 ex 12	793,20
nível 8 ex 11	790,80
nível 7 ex 10	759,58
nível 6 ex 9	697,73
nível 5 ex 8	657,50
nível 4 ex 7A	592,65
nível 3 ex 7	581,24
nível 2 ex 6	497,78
nível 1 ex 5	491,77

(1) A aplicação das tabelas B e C deverá ter em conta o disposto na cláusula 83.ª sobre reclassificação profissional.

TABELA D

Tabela de técnicos de saúde

Efeitos a 1 de maio de 2011

Nível	Categorias Profissionais	RETRIBUIÇÃO
6	Director Técnico	2097,50
5	Gestor Técnico	1906,37
4	Técnico superior de saúde especialista	1725,30

Nível	Categorias Profissionais	RETRIBUIÇÃO
3	Técnico superior de saúde III	1338,00
2	Técnico superior de saúde II	1106,60
1	Técnico de saúde I	925,50

Depositado em 14 de junho de 2012, a fl. 126 do livro n.º 11, com o n.º 45/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sindicato dos Médicos do Norte — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 23 de maio de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2012.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 11.º

Direitos

11 — Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto nos artigos seguintes.

Artigo 11.º-A

Direito de tendência e regulamentação

4 — O direito de tendência é garantido a todos os associados nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

a) Direito de organização:

Aos associados do SMN, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais, ou correntes de intervenção;

O reconhecimento de qualquer tendência é da competência exclusiva da assembleia geral;

A organização das tendências é da exclusiva responsabilidade dos sócios que as integram;

b) Conteúdo — as tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social, filosófica, ideológica ou de opinião e intervenção, subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do SMN;

c) Constituição:

1) A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrita pelos associados no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa;

2) A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos respetivos termos de aceitação individuais;

d) Reconhecimento — só serão reconhecidas as tendências subscritas por, pelo menos, 5 % dos associados do SMN, no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais;

e) Isenção — os associados e os titulares dos órgãos estatutários do SMN não estão subordinados à disciplina das tendências de que eventualmente sejam subscritores, agindo com total isenção;

f) Âmbito — cada tendência constitui uma formação integrante do SMN, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competência exercidos tendo em vista a realização de alguns fins estatutários desta;

g) Poderes — os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento;

h) Associação — cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 11.º-B

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical, deve, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SMN;

b) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos.

Registados em 12 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 147 do livro n.º 2.

SINTAC — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 17 de abril de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 13, de 15 de julho de 1996.

CAPÍTULO I

Princípios fundamentais

Artigo 1.º

Autonomia

O SINTAC é uma organização autónoma de trabalhadores, independentemente de órgãos do Estado, de entidades patronais, de confissões religiosas, de partidos políticos e de outras associações de natureza análoga.

Democraticidade sindical

1 — O SINTAC rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus órgãos estatutários.

2 — O SINTAC defende e pratica a liberdade sindical e garante a todos os trabalhadores a livre expressão das suas opiniões, sem distinção de concepções políticas, crenças religiosas, sexo, raça ou idade.

3 — O SINTAC defende a participação ativa de todos os trabalhadores associados e a sua coesão em torno de objetivos concretos, na base dos princípios fundamentais, aceitando a vontade expressa da maioria e respeitando a opinião da minoria.

Sociedade democrática

1 — O SINTAC defende a construção de uma sociedade democrática na base da intervenção ativa dos trabalhadores e onde todos sejam iguais perante a lei e usufruam das mesmas oportunidades.

2 — A dignificação dos direitos humanos é o respeito pela liberdade de expressão e de associação.

3 — A promoção da qualidade de vida de todos os trabalhadores, nomeadamente no âmbito profissional, cultural, social e económico.

Solidariedade sindical

1 — O SINTAC lutará ao lado de todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores através de um movimento sindical democrático livre, forte e independente.

2 — Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá o Sindicato estabelecer relações e filiar-se em organizações sindicais democráticas.

Artigo 5.º

Direito à greve

1 — O SINTAC defende o direito à greve como meio de garantir os legítimos direitos dos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Denominação, âmbito, sede e representação

Artigo 6.º

Denominação e âmbito pessoal

1 — O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil — SINTAC é uma organização sindical constituída pelos trabalhadores que nela se filiem, qualquer que seja a sua função, profissão ou categoria profissional, desde que exercidas em entidades com âmbito jurídico de aviação civil, transportadores aéreos, navegação aérea e infraestruturas aeroportuárias e indústrias aeronáuticas.

Artigo 7.º

Âmbito geográfico

1 — O SINTAC tem como âmbito geográfico todo o território nacional.

Artigo 8.º

Sede e representações

1 — A sede nacional do SINTAC é em Lisboa.

2 — O SINTAC pode criar delegações, secções ou outras formas de representação sindical necessárias à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO III

Sigla, emblema e bandeira

Artigo 9.º

Sigla

1 — SINTAC é a sigla do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil.

Artigo 10.º

Emblema

1 — O emblema do SINTAC é conforme o desenho que consta do anexo n.º 1.

2 — A simbologia do emblema do SINTAC caracteriza-se pelo azul-claro do espaço aéreo, pelo avião, pela pista de aviação e pela torre de controlo.

Artigo 11.º

Bandeira

1 — A bandeira do SINTAC é em forma retangular e em tecido de cor branca figurando ao centro o emblema do Sindicato.

CAPÍTULO IV

Fins e competência

Artigo 12.º

Fins

O SINTAC, em conformidade com o capítulo I, tem por fins, nomeadamente:

1) Fortalecer pela sua ação o sindicalismo democrático;

2) Desenvolver ações concretas pela manutenção e melhoria da qualidade de vida dos seus associados a todos os níveis, na perspetiva da consolidação da democracia política e económica;

3) Defender os direitos adquiridos e as reivindicações dos seus associados, sectorial ou coletivamente, numa perspetiva de conjunto, através de negociações e celebração de convenções coletivas de trabalho;

4) Lutar pela extinção progressiva de contratos individuais de trabalho;

5) Colaborar ativamente em todas as iniciativas sectoriais e nacionais com o objetivo de garantir o pleno emprego;

6) Defender e promover a formação profissional dos jovens trabalhadores, bem como a formação permanente e a reconversão ou reciclagem profissional dos seus associados;

7) Apoiar os seus associados na defesa dos seus direitos em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial, emergentes de conflitos laborais, seja a nível individual, sectorial ou coletivo;

8) Fomentar e apoiar iniciativas dos seus associados em especial e dos trabalhadores em geral, em conformidade com os princípios fundamentais destes estatutos, nomeadamente no âmbito do cooperativismo.

Artigo 13.º

Competência

1 — O SINTAC tem competência para estruturar a sua organização sindical, técnica e administrativa, de molde a assegurar com rapidez e eficácia todo o apoio e assistência aos seus associados.

2 — Promover e assegurar a informação e a análise crítica a nível económico, social e sindical, junto dos seus associados, nomeadamente através de publicações periódicas,

cas, de reuniões, de debate e esclarecimento, de colóquios, de seminários, etc.

3 — Apoiar e realizar manifestações de carácter cultural, recreativo e desportivo que concorram para o aproveitamento dos tempos livres e para a melhoria da qualidade de vida dos seus associados.

4 — Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos convencionados de relações coletivas de trabalho.

5 — Dar parecer e intervir ativamente em todas as questões de natureza laboral e deontologia profissional dos seus associados.

6 — Zelar e intervir com eficácia quanto à aplicação das convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos convencionados de relações coletivas de trabalho.

7 — Intervir nos processos disciplinares e prestar toda a assistência moral, sindical e jurídica aos seus associados em conflitos emergentes das relações laborais.

8 — Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer as necessidades profissionais, culturais e económicas dos trabalhadores.

9 — Estabelecer relações de cooperação ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, para melhor defesa e garantia dos princípios fundamentais e fins consignados nestes estatutos.

10 — Gerir instituições próprias de carácter social, só ou em conjunto com outras organizações sindicais, nomeadamente no apoio aos associados aposentados.

11 — Passar carteiras profissionais e outros documentos de idoneidade profissional.

12 — Decretar a greve, quer no âmbito geral quer no âmbito sectorial.

13 — Exercer quaisquer outros atos para os quais, nos termos da lei e dos presentes estatutos, lhe seja reconhecida competência.

Artigo 14.º

Capacidade

O SINTAC tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Inscrição, demissão e reinscrição

Artigo 15.º

Qualidade do associado

1 — Podem inscrever-se como associados do SINTAC todos os trabalhadores abrangidos pelo âmbito pessoal e geográfico definidos, respetivamente, nos artigos 6.º e 7.º destes estatutos.

Artigo 16.º

Pedido de inscrição

1 — O pedido de inscrição é feito ao Sindicato em impresso próprio.

2 — O impresso de inscrição deve constituir um questionário que permita a identificação completa do trabalhador, bem como informações relativas ao currículo académico, profissional e sindical do trabalhador.

3 — Anexo ao impresso de inscrição devem ser juntas duas fotografias tipo passe.

4 — O Sindicato deve exigir apresentação de comprovativos das declarações prestadas no boletim de pedido de inscrição de associado.

5 — A inscrição efetiva do trabalhador como associado do SINTAC implica a aceitação expressa dos estatutos do Sindicato e demais disposições regulamentares.

Artigo 17.º

Recusa de inscrição

1 — Compete ao secretariado nacional dar parecer sobre a inscrição dos candidatos a sócios do SINTAC.

2 — Em caso de recusa, o secretariado deve remeter de imediato o processo respetivo à comissão disciplinar.

3 — Depois de ouvir o candidato e uma vez concluído o processo, deverá apresentar reunião do secretariado nacional a conclusão das diligências efetuadas.

4 — Da decisão do secretariado nacional não há recurso.

Artigo 18.º

Perda de qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os inscritos que:

- 1) Pedirem a demissão por escrito;
- 2) Deixem de exercer a sua profissão no âmbito pessoal do Sindicato;
- 3) Deixem de pagar quota por período superior a três meses, sem motivo justificado aceite pelo secretariado nacional;
- 4) Forem notificados do cancelamento da sua inscrição;
- 5) Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 19.º

Manutenção de qualidade de associado

Com prejuízo do n.º 3) do artigo anterior, os inscritos mantêm a qualidade de associado nos seguintes casos:

- 1) Quando comprovadamente não auferirem vencimento;
- 2) Quando na situação de desemprego compulsivo até à resolução do litígio em última instância;
- 3) Quando na situação de suspensão de contrato de trabalho por impedimento prolongado;
- 4) Quando em situação de clara evidência aceite pelo secretariado nacional.

Artigo 20.º

Reinscrição

1 — Os ex-associados podem reinscrever-se nas mesmas condições previstas para o primeiro pedido.

2 — No caso de ao ex-associado lhe ter sido aplicada a pena de expulsão, a decisão de aceitar a sua reintegração é da competência do secretariado nacional, mediante parecer do conselho de disciplina.

3 — Os associados cuja inscrição tenha sido cancelada por força do n.º 3) do artigo 18.º só poderão ser inscritos após declaração expressa de liquidação da quotização em atraso.

CAPÍTULO VI

Direitos e deveres

Artigo 21.º

Direitos

Constituem direitos dos associados:

- 1) Eleger e ser eleitos para os órgãos diretivos do Sindicato e para cargos sindicais, nos termos destes estatutos e regulamentos internos;
- 2) Beneficiar de todos os serviços prestados, direta ou indiretamente, pelo Sindicato nos âmbitos profissional, cultural, social e económico;
- 3) Ser apoiados gratuitamente pelo Sindicato nos campos disciplinar, jurídico e judiciário, em tudo o que se relacione com a sua atividade laboral;
- 4) Beneficiar do fundo de greve e do fundo de solidariedade, nos termos da regulamentação aprovada;
- 5) Participar ativamente em todas as atividades do Sindicato e ser informados regularmente ou solicitar informações de toda a atividade sociolaboral;
- 6) Recorrer para a assembleia de delegados das decisões dos órgãos diretivos quando se julguem estatutariamente lesados;
- 7) Examinar todos os documentos de contabilidade e demais documentação processual relacionados com os atos praticados pelos órgãos diretivos, desenvolvendo as ações que entenderem convenientes;
- 8) Receber gratuitamente o cartão de identificação sindical, um exemplar dos estatutos, regulamentos internos, convenções coletivas de trabalho, bem como das respetivas alterações.

Artigo 22.º

Perda de direitos

Os associados perdem total ou parcialmente os seus direitos quando, nomeadamente:

- 1) Tenham processo disciplinar pendente;
- 2) Estejam a cumprir pena de suspensão.

Artigo 23.º

Deveres

- 1 — Satisfazer pontualmente a importância de uma quota mensal no montante de 1% da sua remuneração base mensal.
- 2 — Cumprir os estatutos e os regulamentos internos.
- 3 — Aceitar e desempenhar, gratuitamente, os cargos para que for eleito ou designado.
- 4 — Cumprir e fazer cumprir, através da pedagogia sindical, as deliberações dos órgãos diretivos competentes.
- 5 — Manter-se devidamente informado de todas as atividades do Sindicato.
- 6 — Fortalecer e consolidar os princípios fundamentais do Sindicato.
- 7 — Agir solidariamente na defesa dos direitos legítimos dos trabalhadores.
- 8 — Comunicar pontualmente ao Sindicato toda e qualquer alteração na sua situação pessoal ou socioprofissional.
- 9 — Devolver o cartão de identificação sindical quando tenha perdido a qualidade de associado.

Artigo 24.º

Dispensa de pagamento de quota

São dispensados de pagamento de quota os associados:

- 1) Que prestam serviço militar;
- 2) Em regime de doença com baixa, sem auferir totalmente a remuneração ilíquida mensal;
- 3) Despedidos e enquanto não retomarem a atividade remunerada;
- 4) Na situação de reformados;
- 5) Na situação de suspensão de contrato de trabalho.

CAPÍTULO VII

Regime disciplinar

Artigo 25.º

Garantia de processo

1 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

2 — Instaurado o processo e concluída a fase de averiguações até ao máximo de 30 dias, prorrogáveis por mais de 60 dias, será enviado ao associado-arguido, por carta registada com aviso de receção, a nota de culpa, objetivamente discriminada com os factos de que é acusado e a indicação expressa dos deveres infringidos.

3 — O associado deverá responder por escrito no prazo de 30 dias, contados da data da receção da nota de culpa, requerendo ao conselho de disciplina todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos de que é acusado, bem como apresentar testemunhas até ao máximo de quatro.

4 — A falta de resposta no prazo indicado no n.º 2 implica a presunção da verdade dos factos de que é acusado e a irrecorribilidade da decisão proferida.

Artigo 26.º

Recurso

1 — Ao associado é reconhecido o direito de recurso para o secretariado nacional, no prazo de 15 dias, a contar da data em que tomou conhecimento da sanção aplicada.

2 — O secretariado nacional deve deliberar sobre o recurso interposto no prazo de até 90 dias, a contar da data em que lhe foi remetido o processo pelo conselho de disciplina.

Artigo 27.º

Prescrição

1 — O poder de participação escrita exercido pelo secretariado nacional prescreve no prazo de 90 dias a contar da data do ato praticado pelo associado, individual ou coletivamente, suscetível de infração disciplinar, salvo por ações que constituem simultaneamente ilícito penal.

Artigo 28.º

Penas disciplinares

1 — Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta ou faltas cometidas, tendo sempre em

conta as atenuantes e as agravantes, as seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

2 — O nível da gravidade da falta do associado, por infração exclusivamente aos deveres estatutários e regulamentares, é da competência exclusiva do conselho de disciplina.

CAPÍTULO VIII

Disposições comuns

Artigo 29.º

Cargos

1 — O desempenho de qualquer cargo, exercido no âmbito do Sindicato, é gratuito.

2 — Os associados que, por motivo do desempenho de funções sindicais, deixem de receber toda ou parte da sua remuneração fixa mensal ou efetuem despesas para cumprimento de missões exclusivamente sindicais, devidamente autorizadas, têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias perdidas e ou despendidas.

Artigo 30.º

Mandato

1 — A duração do mandato dos membros dos órgãos diretivos é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes para o mesmo ou diferente órgão.

2 — Qualquer substituição que se verifique durante o mandato pressupõe que os membros substituintes terminem o respetivo mandato ao fim do mandato.

3 — O mandato dos órgãos diretivos deve iniciar-se, sempre que tal seja possível, no início do ano e terminar no fim do último ano do mandato.

4 — O mandato dos órgãos diretivos inicia-se com a tomada de posse, que se deverá verificar nos cinco dias subsequentes ao da eleição.

Artigo 31.º

Atas

1 — Todos os órgãos diretivos do Sindicato devem elaborar atas das suas reuniões.

Artigo 32.º

Responsabilidade

1 — Os membros dos órgãos diretivos do Sindicato são responsáveis solidários, salvo declaração de voto em contrário, exarada em ata.

Artigo 33.º

Reuniões e deliberações

1 — Na primeira reunião de qualquer órgão diretivo, salvo disposição em contrário, devem ser expressamente designados os membros com cargos hierarquicamente superiores.

2 — Qualquer órgão diretivo pode convocar outro órgão diretivo.

3 — As reuniões de órgãos estatutários, quando requeridas por um número definido de associados, só poderão realizar-se e deliberar validamente desde que no início e no ato da decisão estejam presentes dois terços dos requerentes.

4 — Salvo estipulado em contrário, as deliberações dos órgãos diretivos são por maioria simples, devendo estar presente a maioria dos seus membros.

5 — Os membros hierarquicamente superiores têm voto de qualidade, em caso de empate.

Artigo 34.º

Reserva de competência

1 — São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da exclusiva competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação desta.

CAPÍTULO IX

Órgãos estatutários nacionais

Artigo 35.º

Enumeração dos órgãos

1 — São órgãos estatutários nacionais:

- a) Assembleia plenária de sócios;
- b) Mesa nacional da assembleia plenária;
- c) Secretariado nacional;
- d) Conselho de disciplina;
- e) Comissão fiscalizadora de contas.

2 — São órgãos diretivos os constantes das alíneas b) a f) do número anterior e são órgãos executivos os constantes das alíneas d) a f) do mesmo artigo.

3 — Por decisão da assembleia de delegados poderão ser criados outros órgãos necessários à prossecução dos fins do Sindicato.

SECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 36.º

Poder

1 — A assembleia geral é o órgão estatutário nacional de maior poder deliberativo.

Artigo 37.º

Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 38.º

Competência

1 — São da competência exclusiva da assembleia geral as seguintes matérias:

a) Extinguir ou dissolver o Sindicato e liquidar o seu património;

b) Deliberar sobre a adesão, filiação ou desvinculação do Sindicato em organizações sindicais nacionais ou estrangeiras.

2 — As matérias da competência exclusiva da assembleia geral são sempre objeto de votação secreta.

Artigo 39.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos como assembleia eleitoral.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente para deliberar sobre as matérias do artigo 38.º, alíneas a) e b).

3 — A assembleia geral reúne em sessão extraordinária, nos seguintes termos:

- a) Por decisão da mesa nacional da assembleia geral;
- b) Por requerimento de 20% de associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- c) Por decisão do secretariado nacional.

4 — Os pedidos de convocação da assembleia geral, devidamente fundamentados, são dirigidos ao presidente da mesa nacional, deles constando uma proposta de ordem de trabalhos.

5 — A convocatória da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa nacional ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente ou pelo secretário da mesa.

6 — A convocatória deverá ser afixada na sede e demais instalações do Sindicato, amplamente distribuídas pelos locais de trabalho.

7 — Da convocatória devem constar a ordem de trabalhos, os dias, as horas e locais de funcionamento das sessões.

8 — A convocatória da assembleia geral para reuniões extraordinárias deve ser feita com antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 40.º

Deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral devem ser tomadas por maioria simples de votos.

2 — As deliberações relativas ao n.º 3 do artigo 39.º, para produzirem efeitos legais, devem ter uma participação de três quartos do total dos associados e com três quartos de votos.

3 — Não é permitido o voto por correspondência, salvo nos casos previstos para eleições.

SECÇÃO II

Mesa nacional da assembleia geral

Artigo 41.º

Constituição

1 — A mesa nacional da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — No impedimento do presidente, este será substituído pelo vice-presidente.

Artigo 42.º

Competência

1 — São atribuições do presidente da mesa nacional, nomeadamente;

- a) Representar o Sindicato em atos solenes;
- b) Convocar a assembleia geral, a assembleia eleitoral, presidir às sessões, dirigir os trabalhos e declarar o seu encerramento;
- c) Dar posse aos membros dos órgãos eleitos nos cinco dias subsequentes à conclusão das eleições;
- d) Apreciar, aceitar ou rejeitar os pedidos de demissão de qualquer membro dos órgãos diretivos e proceder em conformidade;
- e) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas dos órgãos diretivos;
- f) Delegar os seus poderes, definindo-os expressamente;
- g) Eleger e destituir, total ou parcialmente, o secretariado nacional, a comissão disciplinar e a comissão fiscal;
- h) Alteração dos estatutos;
- i) Zelar pelo rigoroso cumprimento dos estatutos e regulamentos internos;
- j) Aprovar o orçamento anual até 31 de dezembro de cada ano;
- k) Aprovar os relatórios e as contas até fevereiro de cada ano;
- l) Decidir dos recursos interpostos e arbitrar os diferendos que eventualmente surjam entre os órgãos do Sindicato, ouvido o conselho de disciplina;
- m) Aprovar o regulamento eleitoral e demais regulamentos internos;
- n) Resolver todas as questões postas pelos órgãos diretivos e para as quais estes tenham concluído exorbitarem a sua competência.

2 — Compete ao secretário da mesa nacional, de acordo com as funções distribuídas pelo presidente:

- a) Preparar e providenciar a divulgação das convocações;
- b) Elaborar o expediente necessário às reuniões da assembleia geral e da assembleia eleitoral, bem como redigir as respetivas atas;
- c) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos de cada sessão.

Artigo 43.º

Reuniões

1 — A mesa nacional da assembleia geral reúne sempre extraordinariamente por decisão do seu presidente ou a pedido da maioria dos seus membros.

2 — A convocação deve ser feita pelo presidente com a antecedência mínima de três dias.

Artigo 44.º

Acumulação de cargos

1 — A mesa da assembleia geral acumulará os cargos de mesa da assembleia eleitoral, em devido tempo.

SECÇÃO III

Secretariado nacional

Artigo 45.º

Poder

1 — O secretariado nacional é o órgão estatutário nacional de poder executivo por excelência.

2 — O secretariado nacional é o órgão a quem compete executar a estratégia da política sindical, constante do seu programa de ação, bem como coordenar toda a atividade do Sindicato e gerir o seu património.

Artigo 46.º

Constituição

1 — O secretariado nacional é constituído por 12 membros efetivos e 3 suplentes, sendo um secretário-presidente, um secretário-tesoureiro e um secretário-coordenador.

Artigo 47.º

Competência

Compete, nomeadamente, ao secretariado nacional:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Constituir, por procuração, mandatários judiciais;
- c) Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos associados;
- d) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical;
- e) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e fins do Sindicato;
- f) Harmonizar, desenvolver e concretizar a negociação de convenções coletivas de trabalho e de instrumentos convencionados de relações laborais;
- g) Elaborar e apresentar o orçamento e o plano de atividades, até 31 de dezembro;
- h) Elaborar e apresentar o relatório e contas do Sindicato, de molde que a mesa da assembleia geral o aprove até fins de fevereiro;
- i) Administrar os bens e serviços do Sindicato, bem como gerir financeira e economicamente o mesmo;
- j) Elaborar e aprovar o regulamento interno necessário à eficiência e organização dos serviços do Sindicato;
- k) Propor ao conselho de disciplina a instauração de processos disciplinares aos associados;
- l) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado pelo secretariado nacional eleito;
- m) Propor à mesa da assembleia geral a instituição de um fundo de greve e um de solidariedade;
- n) Admitir, suspender ou demitir os trabalhadores do Sindicato, bem como afixar as suas remunerações e demais regalias de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- o) Prestar todo o apoio administrativo, técnico e financeiro ao funcionamento dos órgãos estatutários do Sindicato;
- p) Veicular a informação produzida por si ou por outros órgãos do Sindicato, para todos os associados, utilizando todos os meios que entender necessários;

q) Obrigar o Sindicato desde que os documentos sejam assinados por três dos seus membros, sendo necessária uma das assinaturas do secretário-presidente, do secretário-tesoureiro ou do secretário-coordenador;

r) Deliberar sobre todos os aspetos da atividade sindical que, em conformidade com os princípios fundamentais e fins do Sindicato, visem garantir os direitos dos trabalhadores em geral e dos seus associados em especial;

s) Declarar ou fazer cessar a greve, por ação direta ou por delegação, bem como aprovar os termos, âmbito e condições da mesma;

t) Assegurar a aplicação do programa de ação;

u) Definir e aprovar os princípios gerais que orientarão a negociação de convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos convencionados de relações de trabalho;

v) Autorizar despesas não previstas no orçamento;

w) Contrair empréstimos, caso sejam necessários;

x) Aplicar a pena de expulsão e deliberar sobre reinscrição de associados expulsos, ouvido o conselho de disciplina;

y) Instituir um fundo de greve e fundo de solidariedade, bem como regulamentar as condições de utilização;

z) Deliberar sobre o apoio, adesão ou criação de organizações de carácter profissional, cultural, social e cooperativo, no âmbito da organização dos trabalhadores.

Artigo 48.º

Reuniões

1 — O secretariado reúne ordinariamente uma vez por trimestre.

2 — O secretariado reúne extraordinariamente:

- a) Por decisão do secretário-presidente;
- b) Por decisão da maioria dos seus membros.

3 — Na primeira reunião do secretariado nacional devem ser designados, por voto secreto dos seus membros, os cargos de secretário-presidente, secretário-tesoureiro e secretário-coordenador.

4 — As reuniões extraordinárias devem ser convocadas com a antecedência mínima de três dias.

Artigo 49.º

Organização

1 — Tendo o secretariado uma ação actante não só na área laboral, como também profissional, cultural e económica, assim, na primeira reunião, o secretariado criará dois grupos de trabalho:

a) Um, composto por cinco membros, desenvolverá a sua ação no campo laboral, sendo o secretário-presidente o seu dinamizador;

b) Um outro, composto por sete elementos, desenvolverá a sua ação no campo profissional, cultural e económico, sendo o secretário-coordenador o responsável por esta área de trabalho.

2 — O secretariado nacional, como órgão, funcionará como um todo, independentemente da sua área de trabalho.

SECÇÃO IV

Conselho de disciplina

Artigo 50.º

Poder

1 — O conselho de disciplina é o órgão estatutário nacional a quem compete dar parecer sobre conflitos internos entre os órgãos do Sindicato e deliberar sobre matéria de disciplina associativa.

Artigo 51.º

Constituição

1 — O conselho de disciplina é constituído por três membros efetivos e três suplentes, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 52.º

Competência

1 — Compete, nomeadamente, ao conselho de disciplina:

a) Instaurar, instruir, concluir e deliberar sobre todos os processos de natureza disciplinar interna do Sindicato que respeitam aos associados;

b) Aplicar as penas disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 28.º;

c) Propor ao secretariado nacional a pena de expulsão;

d) Inquirir, por incumbência da mesa da assembleia geral, os processos relativos a conflitos surgidos entre os órgãos estatutários e propor à consideração daquela as ações que entender adequadas;

e) Ser consultado em todas as matérias de disciplina interna do Sindicato que respeitem as relações entre os associados e os órgãos estatutários e em relação a estes entre si.

Artigo 53.º

Reuniões

1 — Por decisão do presidente do conselho.

2 — O conselho de disciplina reúne extraordinariamente sempre que a maioria dos seus membros o solicitar.

3 — A reunião deve ser convocada diretamente com pelo menos três dias de antecedência.

Artigo 54.º

Relatório

1 — O conselho de disciplina elaborará anualmente, caso seja necessário, um relatório da sua atividade para apreciação do secretariado nacional.

SECÇÃO V

Comissão fiscalizadora de contas

Artigo 55.º

Poder e constituição

1 — A comissão fiscalizadora de contas é o órgão estatutário nacional a quem competem os poderes de fiscalização técnica no âmbito económico-financeiro do Sindicato.

2 — A comissão fiscalizadora de contas é constituída por três elementos efetivos e três suplentes, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 56.º

Competência

1 — Compete, nomeadamente, à comissão fiscalizadora de contas:

a) Examinar a contabilidade do Sindicato e toda a documentação correlacionada pelo menos uma vez por mês e sempre que o entenda necessário;

b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral;

c) Dar parecer sobre o orçamento, bem como as contas, para o que disporá de um prazo de 15 dias;

d) Elaborar estudos e parecer ou providenciar para que aqueles sejam efetuados, relativamente a matérias de carácter contabilístico, financeiro e económico.

Artigo 57.º

Reuniões

1 — Por decisão do presidente da comissão.

2 — A comissão fiscalizadora de contas reúne extraordinariamente sempre que a maioria dos seus membros o solicite ao presidente.

3 — A reunião deve ser convocada diretamente com pelo menos três dias de antecedência.

Artigo 58.º

Relatório

1 — A comissão fiscalizadora de contas elaborará relatório da sua atividade e parecer sobre as contas anuais apresentadas pelo secretariado nacional para apreciação da mesa da assembleia geral.

SECÇÃO VI

Delegados sindicais

Artigo 59.º

Cargo

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical junto dos trabalhadores nas empresas.

Artigo 60.º

Atribuições

1 — São atribuições dos delegados sindicais, nomeadamente:

a) Assegurar o cumprimento das deliberações dos órgãos estatutários;

b) Defender e preservar os direitos imediatos e futuros dos associados representados;

c) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes com os associados que representam, incentivando-os a participarem na atividade sindical;

d) Informar os associados de todas as atividades do Sindicato por contacto direto ou por qualquer outro meio possível;

e) Zelar pelo rigoroso cumprimento das convenções coletivas de trabalho e regulamento convencionais de relações laborais, comunicando ao Sindicato todas as irregularidades que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado;

f) Incentivar os trabalhadores não associados a procederem à sua inscrição e contribuir na medida das suas possibilidades para a consciencialização sindical e promoção cultural, social e económica dos trabalhadores.

Artigo 61.º

Mandato

1 — O mandato dos delegados sindicais inicia-se com a tomada de posse dos órgãos executivos e termina com a cessação destes, cabendo ao secretariado nacional a sua nomeação ou destituição.

SECÇÃO VII

Administração financeira

Artigo 62.º

Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato:

a) A quotização dos associados;

b) As contribuições extraordinárias dos associados;

c) Os saldos positivos de iniciativas organizadas pelo Sindicato sem fins lucrativos;

d) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;

e) As doações ou legados;

f) Outras receitas.

Artigo 63.º

Despesas

1 — As despesas do Sindicato são as que resultam do cumprimento destes estatutos, de regulamentos internos e todas as que sejam expressamente autorizadas pelo secretariado nacional.

Artigo 64.º

Fundos de manei

1 — Os valores em numerário ou qualquer outra forma de fundos serão depositados em instituição de crédito.

2 — Os montantes dos fundos de manei, quer na sede quer em delegações do Sindicato, são fixadas anualmente pelo secretariado nacional através do orçamento.

4 — Transitoriamente e até à aprovação do primeiro orçamento, não devem estar em caixa mais de €500 na sede.

Artigo 65.º

Reservas

1 — Para além do que for determinado pelo secretariado nacional em matéria de fundos e de saldos de gerência, é obrigatório criar um fundo de reserva sindical, que será creditado anualmente de 10% do saldo anual bruto se o orçamento o permitir.

2 — A aplicação daquela reserva é da competência exclusiva do secretariado nacional.

Artigo 66.º

Exercício

1 — O exercício anual das contas do Sindicato corresponde ao ano civil.

SECÇÃO VIII

Eleições — Disposições gerais

Artigo 67.º

Regulamento eleitoral

1 — Compete à mesa da assembleia geral, nos termos destes estatutos e de legislação aplicável, aprovar o regulamento eleitoral.

Artigo 68.º

Capacidade eleitoral

1 — Têm capacidade eleitoral todos os associados maiores de 18 anos ou menores emancipados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 69.º

Elegibilidade

1 — Só podem ser eleitos para os órgãos diretivos do Sindicato os associados com capacidade eleitoral definida no artigo anterior.

2 — Nenhum associado se pode candidatar em mais de uma das listas.

Artigo 70.º

Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral é convocada ordinariamente de quatro em quatro anos para eleger a mesa da assembleia geral, o secretariado nacional, a comissão disciplinar e a comissão fiscalizadora.

2 — A assembleia eleitoral é convocada extraordinariamente para efeitos de eleições intercalares.

3 — A assembleia eleitoral deve ser convocada com a antecedência mínima de 45 dias em relação ao ato eleitoral.

4 — A assembleia eleitoral é convocada pela mesa da assembleia geral, que funcionará temporariamente e para todos os efeitos como mesa da assembleia eleitoral.

5 — A convocatória da assembleia eleitoral deve ser fixada nas seguintes e demais instalações do Sindicato, amplamente distribuídas pelos locais de trabalho dos associados.

Artigo 71.º

Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia eleitoral:

a) Das listas de candidatos e devem ser entregues ao presidente da mesa da assembleia eleitoral até 30 dias antes da data do ato eleitoral;

b) O primeiro candidato de cada uma das listas é o responsável pela candidatura e é o elemento de contacto entre a lista e a mesa.

Artigo 72.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral e por um membro de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Fiscalizar o ato eleitoral;

b) Apresentar o respetivo relatório à mesa da assembleia geral;

c) Determinar o número de mesas de voto, o seu local de funcionamento e a hora de abertura e encerramento das mesmas;

d) Receber e descarregar no caderno eleitoral central de vários cadernos eleitorais por mesas de voto, bem como verificar os votos por correspondência e descarregá-los no caderno eleitoral central.

Artigo 73.º

Votação

1 — Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

2 — O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência nos termos do regulamento eleitoral.

SECÇÃO IX

Artigo 74.º

Direito de tendência

No SINTAC podem ser constituídas tendências sindicais:

1 — Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrito por um mínimo de 100 associados devidamente identificados.

2 — Do requerimento deve constar a denominação da tendência, logótipo, princípios fundamentais e programa de ação.

3 — A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio, ao presidente da mesa da assembleia geral.

4 — O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com os seguintes números:

a) Estabelecer livremente a sua organização interna;

b) Estabelecer um logótipo, que não se pode confundir com o do SINTAC, princípios fundamentais e programa de ação;

c) Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o Sindicato, podendo publicar dois comunicados por ano civil, no sítio da Internet do Sindicato, com a extensão máxima de 25 linhas cada.

5 — Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, têm como objetivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

6 — As tendências sindicais devem:

- a) Exercer a sua ação com observância das regras democráticas;
- b) Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente;
- c) Impedir a instrumentalização partidária do Sindicato;
- d) Não praticar quaisquer ações que possam pôr em causa ou dividir o movimento sindical.

Disposições finais e transitórias

Artigo 75.º

Dissolução do Sindicato

- 1 — A dissolução ou extinção do Sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral especialmente convocada para o efeito, através de voto secreto.
- 2 — A deliberação só será válida desde que a votação em assembleia geral corresponda a dois terços dos associados presentes.
- 3 — No caso de dissolução ou extinção do Sindicato, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se deve processar, tendo presente o que a lei estabelece para estes casos.

Artigo 76.º

Revisão dos estatutos

- 1 — A revisão destes estatutos, total ou parcial, só poderá ser decidida pela assembleia geral, especialmente convocada para o efeito, através de voto secreto.
- 2 — A deliberação só será válida desde que a votação em assembleia geral corresponda a dois terços dos associados presentes.

Registado em 12 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 147 do livro n.º 2.

APROFER — Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral em 30 de Maio de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede

Artigo 1.º

Denominação

A Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário, abreviadamente designada por APROFER, associa e representa os controladores e inspe-

tores de circulação que laborem em centros de comando de tráfego centralizado (CTC), em centros de comando operacional (CCO) ou em estabelecimentos similares.

Artigo 2.º

Âmbito

A Associação reger-se-á por estes estatutos, pelos seus regulamentos internos e pela lei.

Artigo 3.º

Sede

- 1 — A Associação tem a sua sede e apartado postal em Lisboa e exerce a sua atividade em todo o território nacional.
- 2 —

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios

A Associação orienta a sua ação dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os associados, guardando a total independência ao Estado, ao patronato e a quaisquer agrupamentos de natureza política, religiosa e de natureza não sindical

Artigo 5.º

Garantias

- 1 —
- 2 —
- 3 — A Associação reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica cuja organização é exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes onde:
 - a)
 - b)
 - c) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos da Associação subordinam-se às normas regulamentadas, definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

CAPÍTULO III

Objetivos

Artigo 6.º

Objetivos principais

.....

Artigo 7.º

Prossecução dos objetivos

-
- a)
- b)

c) Fiscalizar e exigir a correta aplicação das leis do trabalho, das convenções coletivas e de outros instrumentos de regulamentação do trabalho e investigar e dar seguimento a todas as queixas sobre estas matérias, que cheguem ao seu conhecimento;

- d)
- e)
- f) Promover o estudo e dar parecer sobre assuntos que respeitem à atividade e à especificidade profissional dos seus associados;
- g)
- h) Gerir instituições próprias de carácter social ou outras de igual ou idêntica natureza em colaboração com outros sindicatos e ou associações;
- i) Criar secções e delegações de harmonia com as necessidades dos associados e as de funcionamento da Associação, dentro do espírito e dos princípios deste estatuto;
- j)
- k)
- l) Assegurar o respeito e a prática dos princípios democráticos na vida da Associação;
- m)
- n) Promover, divulgar e dar pareceres sobre as normas de higiene, saúde, segurança, alimentação, trabalho e bem-estar.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 8.º

Admissão de associados

A admissão na Associação faz-se mediante pedido de inscrição, em modelo próprio, apresentado à direção, que o apreciará e sobre ele decidirá no prazo de 15 dias.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

-
- a)
- b) Eleger e ser eleito para membro dos órgãos da Associação;
- c) Candidatar-se a membro dos órgãos gerentes da Associação desde que se encontre no pleno gozo dos seus direitos;
- d) Beneficiar de todos os serviços direta ou indiretamente prestados à Associação;
- e) Recorrer para a comissão de recursos das sanções aplicadas pela direção;
- f) Exigir dos órgãos gerentes da Associação o esclarecimento sobre a sua atividade, nos termos previstos nestes estatutos;
- g) Examinar na sede da Associação todos os documentos de contabilidade e as atas das reuniões dos órgãos gerentes da Associação nos 15 dias que precedem qualquer sessão ordinária da assembleia geral;
- h) Deixar de ser sócio, mediante prévia comunicação escrita à direção da Associação;
- i) Apresentar estudos, pareceres ou outros contributos que julguem ser do interesse coletivo.

Artigo 10.º

Deveres dos associados

-
- a) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral, o estabelecido nestes estatutos e nos regulamentos internos que vierem a ser aprovados;
- b)
- c)
- d) Comunicar à Associação, no prazo de 20 dias consecutivos, qualquer alteração da sua situação profissional, nomeadamente que impliquem mudança de local de trabalho ou categoria profissional;
- e) Pagar as quotas mensais ou outras contribuições estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos associados;
- f) Fornecer à direção da Associação as informações sindicais e técnicas que forem solicitadas para a realização de quaisquer estudos considerados necessários pelos seus membros;
- g) Difundir as ideias, os objetivos e publicações da Associação, com vista ao alargamento da sua influência unitária;
- h) Não participar em organizações que visem a institucionalização de estruturas paralelas;
- i) Desenvolver a sua educação sindical, profissional e cultural, bem como a dos demais trabalhadores.

Artigo 11.º

Quotas

- 1 — A quota mensal é fixada em 1 % do índice salarial de cada associado.
- 2 — A cobrança far-se-á diretamente na sede, por entrega aos delegados sindicais, por transferência bancária ou por qualquer outro meio permitido na lei.

Artigo 12.º

Exclusão e demissão de associado

- 1 — Perdem a qualidade de associados por exclusão aqueles que:
 - a) Não efetuarem o pagamento da quota mensal no máximo de três meses durante o período de um ano civil;
 - b) Se depois de avisados, por escrito, não efetuarem o pagamento das quotas mensais em dívida no prazo de dois meses após o aviso e durante este último período, os seus direitos serão suspensos;
 - c) Praticarem atos lesivos dos interesses e direitos dos demais associados;
 - d) Praticarem atos lesivos dos interesses e direitos da Associação;
 - e) Forem punidos com a pena de expulsão;

- 2 — Perdem a qualidade de associados por demissão aqueles que voluntariamente se retirarem, desde que comunicado por escrito à direção.

Artigo 13.º

Readmissão de associado

- A readmissão de um associado processar-se-á da seguinte maneira:
- a) Após liquidação dos débitos à Associação à data da perda da qualidade de associado;

b) Após decorridos 12 meses consecutivos, no mínimo, sobre a data da deliberação de expulsão;

c) Após ter obtido parecer favorável da comissão de recursos para a sua readmissão.

CAPÍTULO V

Dos órgãos da Associação

Artigo 14.º

Órgãos da Associação

São órgãos, gerentes, da Associação:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal;
- d) (*Revogada.*)

Artigo 15.º

Eleição dos órgãos da Associação e duração de mandato

1 — Os membros dos órgãos gerentes da Associação são eleitos em assembleia geral eleitoral.

2 — A duração dos mandatos dos membros órgãos gerentes da Associação: mesa da assembleia, direção e conselho fiscal é de três anos, podendo serem reeleitos uma ou mais vezes.

3 — Os membros dos órgãos da Associação mantêm-se em exercício efetivo até serem empossados os seus sucessores exceto se ocorrer o estatuído no artigo 20.º, alínea f).

CAPÍTULO VI

Da mesa da assembleia geral

Artigo 16.º

Constituição

A assembleia geral da Associação é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais que tenham pagas as suas quotas até ao mês anterior à da realização da assembleia geral, e reunirá em sessões ordinárias, extraordinárias ou eleitoral.

Artigo 17.º

Composição

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por três membros: um presidente, um vice-presidente e um secretário; tendo o presidente voto de qualidade.

2 — A mesa da assembleia geral eleitoral é constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, pelo vice-presidente da mesa da assembleia geral e por um membro nomeado por cada lista candidata ao órgão ou órgãos da Associação.

Artigo 18.º

Competências do presidente da mesa da assembleia

1 — São competências do presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas da assembleia geral;

c) Dar posse aos membros dos órgãos da Associação eleitos ou nomeados;

d) Redigir as convocatórias da assembleia geral;

d) Assinar o expediente respeitante à mesa da assembleia geral;

e) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, orientando os debates e resolvendo dúvidas;

f) Advertir os associados quando se repitam ou desviem da ordem de trabalhos e retirar-lhes a palavra se as suas advertências não forem acatadas;

g) Manter a disciplina e obediência dos estatutos;

h) Assistir às reuniões da direção, quando convocado, sem direito a voto deliberativo.

2 — No caso de impedimento ou ausência do presidente da mesa da assembleia geral compete ao vice-presidente da mesa da assembleia geral a sua substituição.

Artigo 19.º

Competências do secretário da mesa da assembleia geral

São competências do secretário da mesa da assembleia geral:

a) Redigir as atas da assembleia geral ordinária e extraordinária;

b) Gerir e despachar o expediente respeitante à mesa da assembleia geral.

Artigo 20.º

Competências da assembleia geral

Compete à assembleia geral da Associação:

a) Eleger, em assembleia geral eleitoral, por escrutínio secreto, a mesa da assembleia geral, a direção, o conselho fiscal;

b)

c)

d)

e) Deliberar sobre a fusão, extinção, dissolução da Associação e, neste caso, também quanto à liquidação e destino do seu património, o qual reverterá sempre a favor de uma ou várias instituições de apoio social aos ferroviários, em assembleia geral expressamente convocada para estes efeitos;

f) Apreciar os atos dos membros dos órgãos gerentes da Associação e, sendo caso disso, deliberar sobre a cessação dos respetivos mandatos, pelo que, neste caso, será nomeada uma comissão de gestão, que assegurará o regular funcionamento da Associação até entrada em funções dos novos membros dos órgãos gerentes da Associação;

g) Apreciar e deliberar sobre o orçamento anual proposto pela direção;

h)

i) Fixar o montante das quotizações mensais e das contribuições pecuniárias referidas na alínea e) do artigo 10.º;

j)

Artigo 21.º

Convocação, realização e funcionamento

1 — A assembleia geral reunirá anualmente até 31 de março, em sessão ordinária, para exercer as atribuições consignadas nas alíneas g) e h) do artigo 20.º

2 — A convocação de uma assembleia geral extraordinária compete:

- a) Ao presidente da mesa da assembleia por sua iniciativa; ou
- b) A pedido da direção da Associação; ou
- c) A pedido do conselho fiscal; ou
- d) A pedido de pelo menos 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e dele constarão obrigatoriamente os fundamentos do pedido e uma proposta da ordem de trabalhos.

4 — A convocatória da assembleia geral será feita com a antecedência mínima de 15 dias consecutivos, por anúncio afixado nos locais de trabalho e enviada aos associados, nela se indicando a hora, o dia e o local onde se realiza e a ordem de trabalhos respetiva.

5 — Se da ordem de trabalhos constar qualquer das matérias enumeradas nas alíneas b), d), e) e f) do artigo 20.º, a convocação referida no número anterior será feita com a antecedência mínima de 30 dias consecutivos.

6 — A assembleia geral iniciar-se-á à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou em segunda convocatória com qualquer número de associados, ressalvando o disposto no n.º 11 deste artigo.

7 — A assembleia geral não funcionará além das 24 horas, salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos presentes até ao termo da primeira hora da sessão.

8 — É vedado discutir e deliberar sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

9 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, salvo nos casos em que estatutariamente outra coisa esteja fixada.

10 — Em caso de empate, fica a deliberação adiada para nova assembleia geral.

11 — Para efeitos de discussão e deliberação sobre as matérias referidas nas alíneas d) e f) do artigo 20.º, é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos associados presentes, estando presentes pelos menos 30 % do total dos associados.

12 — Para efeitos de discussão e deliberação sobre as matérias referidas nas alíneas b) e e) do artigo 20.º é exigida uma maioria qualificada de três quartos de todos os associados.

CAPÍTULO VII

Da direção

Artigo 22.º

Composição

1 — A direção da Associação compõe-se de cinco membros efetivos: um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um 1.º vogal e um 2.º vogal; e dois suplentes: 1.º suplente e 2.º suplente.

2 — No caso de impedimento permanente de qualquer membro efetivo, este será substituído, prioritariamente, pelo 1.º e pelo 2.º suplente.

3 — O tesoureiro da direção da Associação acumula as funções de secretariado da Associação podendo delegar parte dessas funções nos vogais da direção.

Artigo 23.º

Competências do presidente da direção

1 — São competências do presidente da direção:

- a) Representar a Associação dentro e fora dela;
- b) Convocar as reuniões de direção;
- c) Presidir a todas as reuniões e dirigir os trabalhos;
- d) Assegurar-se das deliberações tomadas;
- e) Rubricar os livros de atas das reuniões da direção;
- f) Assinar toda a correspondência oficial;
- g) Assinar cheques conjuntamente com o tesoureiro.

2 — No caso de impedimento ou ausência do presidente da direção compete ao vice-presidente da direção a sua substituição.

Artigo 24.º

Competências do tesoureiro da direção

1 — São competências do tesoureiro da direção:

- a) Zelar pelo património da Associação;
- b) Receber, guardar e depositar as receitas;
- c) Proceder ao pagamento de despesas autorizadas;
- d) Coordenar a contabilidade e tesouraria da Associação;
- e) Assinar cheques em conjunto com outro membro da direção;
- f) Visar todos os documentos de receitas e despesas;
- g) Organizar o balanço e proceder ao fecho de contas;
- h) Elaborar mensalmente o resumo de contas;
- i) Secretariar a direção;
- j) Gerir e atualizar o *website* da Associação assim como o *backoffice* do mesmo.

2 — O tesoureiro pode delegar parte das suas competências nos vogais da direção.

Artigo 25.º

Competências dos vogais da direção

São competências dos vogais da direção:

- a) Coordenar a atividade do pelouro de que foi incumbido;
- b) Dar contas da sua atividade a toda a direção;
- d) Elaborar os relatórios anuais das atividades dos pelouros que foram incumbidos;
- c) Executar com disciplina e clareza as competências que lhes forem delegadas pelo tesoureiro da direção.

Artigo 26.º

Competências

Compete em especial à direção:

- a) Dirigir e coordenar as atividades da Associação, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;
- b) Executar e fazer executar as deliberações da assembleia geral;
- c) Organizar e dirigir os serviços administrativos da Associação;
- d) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades, o relatório de contas do exercício e o orçamento para o ano imediato;
- e) Negociar e assinar convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de acordo com a vontade expressa pelos trabalhadores que por elas vão ser abrangidos;
- f) Representar a Associação em juízo e fora dele;

g) Gerir e administrar o património da Associação e transmiti-lo por inventário à direção que lhe suceder, no prazo de 15 dias consecutivos após a sua tomada de posse;

h) Aceitar ou rejeitar os pedidos de inscrição de associados;

i) Solicitar reuniões com os outros órgãos gerentes da Associação sempre que entenda dever fazê-lo;

j) Promover a criação de comissões técnicas e de grupos de trabalho convenientes à solução de questões de interesse da Associação e dos seus associados ou com finalidade de coadjuvar nos seus trabalhos, tendo a duração do seu mandato ou podendo ser dissolvidas pela mesma;

k) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

l) Contratar empregados para a Associação, fixar-lhes a remuneração e exercer quanto a eles os poderes de direção e disciplinar;

m) Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos da Associação e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência específica de outros órgãos;

n) Credenciar qualquer associado para a representar em situações concretas;

o) Indicar os delegados sindicais a serem eleitos;

p) Apresentar quadrimestralmente a documentação necessária ao conselho fiscal para que este possa emitir o seu relatório quadrimestral;

q) Propor à assembleia geral as alterações aos estatutos;

r) Organizar e manter atualizado o ficheiro de todos os associados;

s) Rececionar dos associados os estudos, pareceres e outros contributos que os mesmos julguem ser do interesse coletivo;

t) Deliberar sobre os estudos, pareceres e outros contributos que os associados elaborem, apresentá-los em assembleia geral e divulgá-los aos restantes associados.

Artigo 27.º

Funcionamento

1 — A direção reunirá pelo menos uma vez por mês, lavrando-se ata de cada reunião.

2 — As suas deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por forma inequívoca a sua discordância.

4 — Obrigam a Associação as assinaturas de dois membros da sua direção sendo uma a do seu presidente, ou na falta ou no impedimento deste a do vice-presidente.

CAPÍTULO VIII

Do conselho fiscal

Artigo 28.º

Composição

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 29.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar quadrimestralmente a contabilidade da Associação, apresentando o relatório resumido de tal exame,

no prazo de 10 dias, a fixar na sede da Associação ou enviando aos associados;

b) Dar parecer sobre o relatório de contas apresentado pela direção, bem como sobre o seu orçamento anual ou sobre orçamentos suplementares;

c) Assistir às reuniões da direção para as quais tenha sido convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;

d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;

e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira da Associação sempre que isto lhe seja solicitado;

f) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação desta sempre que tome conhecimento de qualquer irregularidade grave na gestão financeira da Associação.

Artigo 30.º

Funcionamento

1 — O conselho fiscal só poderá funcionar e deliberar com o mínimo de dois terços dos seus membros e estes respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por forma inequívoca a sua discordância.

2 — De cada reunião lavrar-se-á a respetiva ata em livro próprio.

CAPÍTULO IX

Da comissão de recursos

Artigo 31.º

Composição

1 — A comissão de recursos é constituída por um presidente e dois vogais.

2 — Os membros serão nomeados em assembleia geral no prazo de 60 dias consecutivos após a data de posse da direção da Associação.

3 — Os membros da comissão de recursos são associados não pertencentes aos órgãos gerentes da Associação.

Artigo 32.º

Competências

1 — A comissão de recursos aprecia os recursos interpostos de deliberação da direção que recusem a admissão na Associação ou apliquem sanções.

2 — A comissão de recursos responderá a todos os recursos apresentados no prazo máximo de 15 dias consecutivos após receção dos mesmos.

CAPÍTULO X

Do regime eleitoral

Artigo 33.º

Constituição

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham pagas as suas quotas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

Artigo 34.º

Candidaturas

Poderão candidatar-se como membros aos órgãos gerentes da Associação os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos e cada associado só pode candidatar-se numa lista de candidatura.

Artigo 35.º

Convocação

A assembleia geral eleitoral reunirá nos seguintes termos:

- a) De três em três anos quando haja término de mandato dos membros dos órgãos gerentes da Associação;
- b) Quando haja demissão de toda a direção da Associação que equivale à demissão de todos os membros dos órgãos gerentes da Associação;
- c) Sempre que se verificar o estatuído na alínea f) do artigo 20.º

Artigo 36.º

Organização do processo eleitoral

Cabe à mesa da assembleia geral, ou à comissão de gestão, a organização de todo o processo eleitoral:

- a) Marcar a data das eleições nos 30 dias consecutivos anteriores e até 6 dias consecutivos antes do termo efetivo do mandato dos órgãos gerentes do órgão ou órgãos da Associação;
- b) Marcar a data das eleições, no prazo máximo de 60 dias consecutivos, caso ocorra o estatuído na alínea b) do artigo 35.º;
- c) Marcar a data das eleições, no prazo máximo de 60 dias consecutivos, caso ocorra o estatuído na alínea f) do artigo 20.º;
- d) Comunicar aos associados, com a antecedência mínima de 60 dias consecutivos, a data da realização da assembleia geral eleitoral;
- e) Organizar os cadernos eleitorais e afixá-los na sede da Associação ou comunicá-los aos associados até 15 dias consecutivos à data do aviso de convocação para a assembleia geral eleitoral;
- f) Apreciar e decidir as reclamações dos cadernos eleitorais;
- g) A criação e o dar posse à comissão eleitoral;
- h) Comunicar aos associados as listas candidatas ao órgão gerente ou órgãos gerentes da Associação;
- i) Aceitar e deliberar recursos efetuados de decisões da comissão eleitoral no prazo de 48 horas, desde que interpostos no prazo de 48 horas após decisão da comissão eleitoral;
- j) Indicar na convocatória da assembleia geral eleitoral o género de voto a ser realizado;
- k) Dar uma letra maiúscula a cada lista candidata, por ordem alfabética, após aceitação definitiva das candidaturas pela comissão eleitoral.

Artigo 37.º

Apresentação das candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas faz-se mediante a entrega à mesa da assembleia geral ou à comissão de gestão, até 30 dias consecutivos da data do ato eleitoral, das

listas com a identidade dos membros a eleger e respetivos cargos, acompanhadas de um termo individual ou coletivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respetivos programas de ação e da designação dos respetivos representantes à comissão eleitoral.

2 — As listas candidatas devem abranger obrigatoriamente os lugares do órgão gerente ou órgãos gerentes da Associação a eleição e terão de ser subscritos por, pelo menos, 10 % dos associados não candidatos.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, categoria profissional e local de trabalho e os associados subscritos pelo seu nome completo e o número de associado antecédidos na respetiva assinatura.

4 — O presidente da mesa da assembleia geral, ou da comissão de gestão, providenciará pela afixação das listas de candidatura na sede da Associação, nas das delegações, ou comunicação das mesmas aos associados, no prazo de oito dias consecutivos após a sua apresentação.

Artigo 38.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é composta por um representante de cada lista concorrente e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2 — Os candidatos a membros do órgão gerente ou órgãos gerentes da Associação poderão participar na comissão eleitoral, exceção feita aos candidatos à direção da Associação.

3 — A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até 72 horas após o termo do prazo de apresentação de candidaturas.

Artigo 39.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos;
- b) Receber, até oito dias consecutivos após a sua tomada de posse, todas as reclamações relacionadas com as listas de candidaturas;
- c) Deliberar, no prazo de 48 horas, sobre todas as reclamações recebidas;
- d) Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor da lista candidata ou das listas candidatas de qualquer irregularidade para que as sane e apresente corrigidas no prazo máximo de três dias consecutivos após lhe ter sido comunicado;
- e) Proclamar a aceitação definitiva das candidaturas e comunicar a mesma à mesa da assembleia geral eleitoral;
- f) Fiscalizar todo o processo eleitoral;
- g) Elaborar relatório de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia geral eleitoral;
- h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto, até quatro dias consecutivos após o ato eleitoral, no prazo de 48 horas;
- i) Fazer a contagem dos votos e informar a mesa da assembleia geral eleitoral dos resultados da votação;

j) Proceder à divulgação dos resultados provisórios, até vinte e quatro horas após o encerramento das mesas de voto;

k) Proceder à divulgação dos resultados definitivos;

l) Constituir mesas de voto nos locais de trabalho onde a Associação tenha associados, salvo se além da votação presencial for indicada a votação pela Internet na convocatória da assembleia geral eleitoral.

Artigo 40.º

Campanha eleitoral

1 — O período de campanha eleitoral inicia-se no 21.º dia anterior ao ato eleitoral e termina 48 horas antes da realização deste.

2 — A utilização dos serviços da Associação será assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

Artigo 41.º

Votação

1 — A votação é efetuada de forma presencial, ou através de Internet ou por correspondência.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — O processo de votação deverá, obrigatoriamente, garantir o secretismo do voto e a não adulteração do mesmo.

Artigo 42.º

Voto por correspondência

1 — No voto por correspondência será enviado aos associados uma carta contendo o boletim de voto e dois envelopes para reenvio do boletim de voto preenchido.

2 — O associado, depois de preenchido o boletim de voto, deverá dobrar o mesmo em quatro e colocá-lo dentro de um primeiro envelope e selar o mesmo. Depois de selado o primeiro envelope deverá colocá-lo dentro de um segundo envelope que depois de fechado deverá ser enviado para a sede da Associação, incluindo o nome e o número de associado, no remetente, e dirigido a: mesa da assembleia geral eleitoral.

3 — Só serão considerados os votos por correspondência que obedeçam rigorosamente ao número anterior e que sejam recebidos até três dias antes do dia de realização da assembleia geral eleitoral.

4 — Aos associados que forem indicados para exercerem o seu voto por correspondência não será permitido exercer o seu direito de voto presencial ou pela Internet.

5 — Sempre que algum associado exercer o seu direito de voto por correspondência o presidente da mesa da assembleia geral eleitoral será automaticamente informado e bloqueará imediatamente o voto pela Internet e presencial desse associado.

Artigo 43.º

Voto pela Internet

1 — A votação pela Internet terá início às 0 horas do dia do ato eleitoral e termina às 18 horas desse mesmo dia.

2 — Qualquer associado poderá votar, independente do local onde se encontrar no momento.

3 — Na votação pela Internet os associados deverão aceder, individualmente, à área reservada do *site* da Associação. Para acesso a essa área terão de colocar o número de matrícula e a senha, previamente enviada, e nessa área encontrarão a aplicação que lhes permitirá votar.

4 — Sempre que algum associado exercer o seu direito de voto pela Internet o presidente da mesa da assembleia geral eleitoral será automaticamente informado e bloqueará o voto presencial desse associado.

5 — Sempre que algum associado exercer o seu direito de voto presencial o presidente da mesa da assembleia geral eleitoral bloqueará imediatamente o voto pela Internet desse associado.

CAPÍTULO XI

Dos delegados sindicais

Artigo 44.º

Representatividade

Quando a empresa exerça a sua atividade em mais de um distrito, serão eleitos um ou mais delegados sindicais por cada área geográfica a definir em assembleia geral.

Artigo 45.º

Eleição

1 — A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á no local ou nos locais indicados e nos termos constantes do pedido de convocatória feita pela direção ao presidente da mesa da assembleia geral.

2 — A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será feita pela assembleia geral, por escrutínio direto e secreto.

3 — Haverá sempre eleições para delegados sindicais quando ocorrer mudança de direção, a realizarem-se no prazo de 60 dias consecutivos após a data da posse daquela.

4 — Os delegados sindicais poderão pertencer aos membros dos órgãos gerentes da Associação.

5 — A exoneração dos delegados sindicais pode ocorrer por:

a) Perda de confiança na manutenção dos cargos; ou

b) Perda de confiança por parte dos associados; ou

c) Perda de confiança por parte da direção; ou

d) A seu pedido; ou

e) Pela verificação de alguma condição de inelegibilidade.

Artigo 46.º

Comunicação

A eleição, a exoneração e a substituição dos delegados sindicais será comunicada à empresa no prazo de oito dias consecutivos e, no mesmo prazo, será comunicado aos associados.

Artigo 47.º

Atribuições e deveres:

Compete aos delegados sindicais:

a) Defender os interesses dos associados nos respetivos serviços e na empresa;

- b) Estabelecer e manter contacto permanente entre associados e a Associação e entre esta e aqueles;
- c) Informar a direção dos problemas específicos dos associados que representa;
- d) Assistir às reuniões da direção da Associação quando convocados;
- e) Proceder à cobrança das quotas e ao seu envio ao tesoureiro da Associação, quando de tal forem incumbidos;
- f) Representar a Associação dentro dos limites que lhes forem conferidos;
- g) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão de convenções coletivas ou outros instrumentos regulamentadores de trabalho;
- h) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- i) Assegurar a sua substituição nos períodos de ausência comunicando à direção.

CAPÍTULO XII

Do regime disciplinar

Artigo 48.º

Cabimento

- 1 — O poder disciplinar pertence à direção e é só por ela exercido.
- 2 — Das suas deliberações em matéria disciplinar cabe recurso para a comissão de recursos, a interpor no prazo de oito dias contados do conhecimento da deliberação recorrida.
- 3 — Das deliberações desta, em matéria disciplinar, não é admissível recurso.

Artigo 49.º

Defesa

Aos associados sujeitos a procedimento disciplinar serão dadas todas as garantias de defesa e, designadamente:

- a) O arguido terá sempre direito a defesa por escrito, a apresentar no prazo de 10 dias úteis contados da comunicação da nota de culpa;
- b) A comunicação da nota de culpa poderá ser feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção.

Artigo 50.º

Sanções disciplinares

- 1 — Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções disciplinares:
 - a) Advertência por escrito;
 - b) Suspensão até um ano;
 - c) Expulsão.

2 — A pena de suspensão quando superior a seis meses implica a inelegibilidade para membro do órgão gerente ou dos órgãos gerentes da Associação por período igual ao da suspensão.

3 — A pena de expulsão será aplicada aos associados que infringjam gravemente e com reincidência os preceitos estatutários.

CAPÍTULO XIII

Regime e gestão financeira

Artigo 51.º

Exercício financeiro

O exercício financeiro anual corresponde ao ano civil.

Artigo 52.º

Receitas da Associação

São receitas da Associação:

- a) O produto das quotas;
- b) As doações e os legados;
- c) Quaisquer outras que lhe possam ser atribuídas ou venham a ser criadas;
- d) Os juros obtidos de contas bancárias e ou aplicações financeiras.

Artigo 53.º

Gestão financeira

1 — Os valores em numerário serão sempre depositados em instituição bancária.

2 — A Associação só poderá funcionar com uma única instituição bancária.

3 — Os levantamentos serão efetuados unicamente por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direção, o seu presidente ou o seu vice-presidente.

4 — Os pagamentos de serviços ou de despesas correntes para o funcionamento quotidiano da Associação serão sempre feitas pelo tesoureiro através do endosso de cheques ou de transferência bancária através de *homebanking*.

5 — No final do 1.º trimestre de cada ano será transferido, para uma segunda conta bancária ou para uma aplicação financeira da instituição bancária, o montante correspondente a um terço do saldo da conta bancária da Associação à data de 31 de dezembro do ano anterior.

6 — No final do 2.º trimestre de cada ano será transferido, para uma segunda conta bancária ou para uma aplicação financeira da instituição bancária, o montante correspondente a um terço do saldo da conta bancária da Associação à data de 31 de dezembro do ano anterior.

7 — A utilização total ou parcial da verba da segunda conta bancária ou da aplicação financeira carece de apresentação por parte da direção de documento, assinado por todos os seus membros, a fundamentar a necessidade de movimentação, do parecer positivo e unânime do conselho fiscal nesse mesmo documento e comunicado depois aos associados.

Artigo 54.º

Despesas

As despesas da Associação são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

Artigo 55.º

Passivo

Só o património da Associação responde pelo seu passivo e pelos compromissos assumidos em seu nome.

CAPÍTULO XIV

Fundo de Greve

Artigo 56.º

Fundo de Greve

1 — A assembleia geral em sessão ordinária, referida no artigo 20.º, alínea *i*), decidirá sobre a quantia a afetar ao Fundo de Greve da Associação.

2 — O Fundo de Greve terá um período de carência de 24 meses contados a partir do momento da sua aplicação.

CAPÍTULO XV

Comissão de gestão

Artigo 57.º

Composição

A comissão de gestão da Associação é composta pelo presidente da mesa da assembleia, pelo presidente do conselho fiscal e pelo tesoureiro da direção que corresponderão respetivamente ao presidente, vice-presidente e secretário da comissão de gestão.

Artigo 58.º

Competências

Compete à comissão de gestão:

a) Assegurar o regular funcionamento da Associação até que seja eleita uma nova direção da Associação;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários estabelecidos;

c) É vedado à comissão de gestão o estatuído no artigo 7.º, alíneas *a*), *b*), *f*), *g*), *i*) e *k*);

d) É vedado à comissão de gestão o estatuído no artigo 26.º, alíneas *e*), *h*), *j*), *l*) e *m*).

Artigo 59.º

Funcionamento

1 — A comissão de gestão toma posse imediatamente sempre que ocorra o estatuído no artigo 20.º, alínea *f*).

2 — A comissão de gestão cessa as suas funções imediatamente à tomada de posse da nova direção da Associação.

3 — A comissão de gestão manter-se-á em funções até que as condições para a convocação da assembleia geral eleitoral estejam completamente reunidas.

4 — Sempre que houver tomada de posse da comissão de gestão a mesma será comunicada aos associados, à empresa e à instituição bancária.

5 — As assinaturas do presidente da comissão de gestão ou a do vice-presidente da comissão de gestão substituirão a de outro membro da direção, além da do tesoureiro, no estatuído no artigo 53.º, n.º 3, sendo tal facto comunicado à instituição bancária.

6 — Durante o funcionamento da comissão de gestão obrigam a Associação as assinaturas de dois membros da mesma.

Registados em 15 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 147 do livro n.º 2.

II — DIREÇÃO

STCDE — Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro

Direção eleita em 11 de fevereiro de 2012, para mandato de três anos.

Direção Nacional

Comissão executiva

Cargo	Nome	Posto
Secretário-geral	Jorge Manuel Monteiro Veludo	Consulado-Geral de Hamburgo.
Secretário-geral-adjunto.	César Alexandre Lopes Vieira	Embaixada de Berna.
Secretário-geral-adjunto.	José António da Cruz de Campos	Embaixada de Bruxelas.
Tesoureiro.	Manuel Correia da Silva	Consulado-Geral de Hamburgo.
Tesoureira-adjunta	Maria Clara Lage Dias Costa Veludo.	Consulado-Geral de Joanesburgo.
Secretária	Maria de Lurdes Galvão Rodrigues.	Consulado-Geral de Paris.
Secretária	Rosa Maria Teixeira Ribeiro	Consulado-Geral de Paris.

Coordenadores das direcções regionais

Área geográfica	Nome	Posto
Europa 2 (Centro)	Jorge Manuel Abreu e Silva, presidente.	Consulado-Geral de Bordéus.
África 1 (Norte)	Casimiro da Fonseca Dias	Embaixada de Luanda.
África 2 (Sul)	António José Sebastião Pinheiro	Consulado-Geral de Maputo.
América 1 (Norte)	Ana Teresa Marques Santos Freitas	Embaixada de Washington.
América 2 (Sul)	Maria Helena Martins	Consulado-Geral de São Paulo.
Europa 1 (Norte)	Maria Manuela Rodrigues Guimarães	REPER, Bruxelas.
Europa 3 (Sul)	Maria Clara Pisco da Fonseca	Esc. Cons. de Sion.
Ásia/Oceânia	Bindiya Bedi Charan	Embaixada de Nova Deli.

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul

Eleição em 28 e 29 de maio de 2012, para mandato de quatro anos.

Direção

Agostinha Nascimento Almeida Dias, bilhete de identidade n.º 4162699.

Carlos Alberto Carreira de Oliveira, bilhete de identidade n.º 6212566.

Carlota Maria Magalhães Oliveira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10001611.

Dário Neves Ferreira, bilhete de identidade n.º 3982905.

Maria João Carvalho Lucas, bilhete de identidade n.º 10507949.

Mário Duarte Magalhães, bilhete de identidade n.º 4565356.

Pedro Miguel da Cunha dos Santos, bilhete de identidade n.º 1007284.

Rui José Bastos Santos, bilhete de identidade n.º 6641002.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação dos Agentes Funerários de Portugal — AAFP — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral ordinária de 29 de março de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2012.

Artigo 4.º

Perda da qualidade de associado

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 — O associado que, por qualquer motivo, deixe de pertencer à AAFP não tem direito ao reembolso das quotas que tenha pago.

5 —

Artigo 28.º

Membros

1 — A AAFP é dirigida e administrada por uma direção composta por um presidente e seis vice-presidentes.

Artigo 68.º

Princípios orientadores da ação disciplinar

- 1 —
- 2 —
- 3 — A sanção de suspensão não pode exceder 30 dias.
- 4 —
- 5 —

Registados em 12 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 111 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa de Suinicultores — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 18 de abril de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2004.

Foi deliberado na assembleia geral extraordinária de 18 de abril de 2012, por proposta da Direção, alterações aos artigos 14.º, 15.º, 19.º, 26.º, 27.º e 30.º dos estatutos desta Associação, passando estes a constar com a seguinte redação:

Artigo 14.º

São órgãos sociais da Associação a assembleia geral, a direção, a direção executiva (facultativa) e o conselho fiscal.

Artigo 15.º

Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direção serão eleitos por períodos de dois anos, sendo permitida a reeleição.

A eleição será feita por escrutínio secreto, em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

Os membros da direção executiva serão eleitos pela direção, entre os seus membros, à exceção do presidente da direção que, por inerência, poderá sempre que entenda reunir, presidir e deliberar naquela direção executiva, com voto de qualidade.

Nenhum associado poderá ocupar mais de um cargo, exceto os membros da direção que também o sejam da direção executiva.

Artigo 19.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e por um secretário.

Artigo 26.º

1 — De cada reunião será lavrada uma ata dos trabalhos, indicando-se o número de votos presentes e o resultado das votações e as deliberações tomadas.

2 — As atas das reuniões da assembleia geral deverão ser elaboradas em livro próprio, devendo-se considerar aprovadas e eficazes com a assinatura dos membros presentes da mesa das assembleias gerais, sendo sempre obrigatória a assinatura do presidente, que poderá ser substituído nas suas faltas e impedimentos, pelo secretário.

Artigo 27.º

1 — A direção, que terá sempre um número ímpar de membros, será composta por um número mínimo de cinco membros, sendo:

- Um presidente;
- Um vice-presidente;
- Um secretário;
- Um tesoureiro;
- Um vogal.

2 — A direção executiva (facultativa) será composta por três ou mais membros, conforme for deliberado na reunião de direção, sendo sempre em número ímpar, competindo-lhe assegurar a gestão corrente da Associação.

Artigo 30.º

1 — A direção reunirá obrigatoriamente com periodicidade bimensal.

2 — A direção executiva (facultativa) reunirá uma vez por mês.

3 — Sem prejuízo com o disposto nos números anteriores, quer a direção quer a direção executiva reunirão todas as mais vezes que for necessário, cabendo a sua convocação ao presidente da direção ou, no seu impedimento, a quem o substitua.

4 — As deliberações, quer da direção quer da direção executiva, serão tomadas por maioria dos votos, tendo o presidente, em qualquer dos casos, voto de qualidade.

Registados em 15 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 111 do livro n.º 2.

Associação Nacional de Produtores de Tapetes de Arraiolos — Cancelamento

Por sentença proferida em 29 de março de 2012, transitada em julgado em 11 de maio de 2012, no âmbito do processo n.º 683/11.6TVLSB que o Ministério Público moveu contra a Associação Nacional de Produtores de Tapetes de Arraiolos, que correu termos no na 6.ª Vara Cível de Lisboa, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Nacional de Produtores de Tapetes de Arraiolos, efetuado em 1 de agosto de 1986, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Associação Portuguesa das Distribuidoras de Publicações — Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2012, foi publicado o aviso de cancela-

mento da Associação Portuguesa das Distribuidoras de Publicações, constatando-se, na p. 1914, que a denominação da Associação se encontra incorreta, pelo que se procede à republicação, na íntegra, do aviso em causa:

Associação Portuguesa das Distribuidoras de Publicações — Cancelamento

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral realizada em 14 de março de 2002,

foi deliberada a extinção voluntária da Associação Portuguesa das Distribuidoras de Publicações sendo o respetivo património totalmente liquidado e as suas contas encerradas.

Assim, nos termos da alínea *b)* do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Portuguesa das Distribuidoras de Publicações, efetuado em 12 de setembro de 1996, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II — DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Suinicultores

Direção eleita em 18 de abril de 2012, para mandato de dois anos.

Direção

Presidente — INTERSUÍNOS, L.^{da}, representada pelo engenheiro Nuno Fernando Santos Correia.

Vice-presidente — EUROESTE — Sociedade Agricultura de Grupo, L.^{da}, representada pelo Dr. Daniel Luís Patacho de Matos.

Secretário — Montalvo — Pecuária e Turismo, S. A., representada por Manuel da Costa Martins.

Tesoureiro — HCA — Agro-Pecuária, S. A., representada pela Dr.^a Zélia Maria da Silva Afonso.

Vogal — António Maria Morgado Baptista.

Tesoureiro — Tosta Rica — Padaria de Celas, L.^{da}, representada por José Manuel das Neves Gaspar — Coimbra.

1.º secretário — Pastelaria Vénus — Boutique de Pão, L.^{da}, legalmente representada por Manuel Joaquim Ferreira — Coimbra.

2.º secretário — Simões & Rodrigues, L.^{da}, legalmente representada por Rui Manuel Correia de Jesus — Aguada de Cima — Agueda.

Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares

Conselho diretivo eleito em 29 de maio de 2012, para mandato de três anos.

Conselho diretivo

Membros efetivos:

Presidente — Pastelaria Central — Sociedade Comercial de Pastelaria, L.^{da}, legalmente representada pelo Dr. José Francisco Matos da Silva — Aveiro.

Vice-presidente — Padaria Monteiro, Unipessoal, L.^{da}, legalmente representada pelo Dr. José Manuel de Lencastre Valente Borges Monteiro — Canas de Senhorim.

AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas

Eleição em 16 de maio de 2012, para mandato de três anos.

Direção

Presidente — J. Soares Correia, Armazéns de Ferro, S. A., representada por Fernando António Oliveira Pinto.

Vice-presidente — METALOFARENSE — Produtos Siderúrgicos, S. A., representada por Luís Filipe Alves Afonso.

Tesoureiro — FAF — Produtos Siderúrgicos, S. A., representada por Manuel José Fernandes Nobre.

Directores:

TS — Thomaz dos Santos, S. A., representada por Tomás dos Santos Ladeira Baptista.

Martins Ferreira — Com. Prod. Siderúrgicos, S. A., representada por Abel André Ribeiro da Silva.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Oeiras Viva — Gestão de Equipamentos Culturais e Desportivos, E. E. M. — Alteração

Comissão de trabalhadores

Alteração aprovada em 14 de junho de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2012.

Artigo 33.º

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, composta por três membros que serão eleitos em assembleia de trabalhadores convocada para o efeito, sendo pelo menos um deles membro da C. T. cessante e ainda por um representante de cada lista candidata, indicado no acto de apresentação da respectiva candidatura.

7 — O quórum constitutivo da comissão eleitoral é de três elementos, nunca podendo ser inferior, sendo as respectivas deliberações tomadas por maioria simples (quórum deliberativo).

Registados em 19 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 91, a fl. 175 do livro n.º 1.

British Council em Portugal — Alteração

Alteração aprovada em 23 de março de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2011.

Estatutos

TÍTULO I

Coletivo dos trabalhadores

Reunião geral dos trabalhadores, comissão e subcomissão de trabalhadores

CAPÍTULO I

Reunião geral de trabalhadores

SECÇÃO I

Coletivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

1 — O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos, e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1 — Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, nas normas regulamentares aplicáveis e nos presentes estatutos.

2 — São, designadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 73.º;

b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 73.º;

c) Exercer o direito de voto para alteração dos estatutos;

d) Subscrever a convocatória do ato eleitoral, nos termos do artigo 53.º;

e) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas a eleições, nos termos do artigo 54.º;

f) Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores (CT) ou de subcomissões de trabalhadores (SCT);

g) Exercer quaisquer funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

h) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de SCT, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 70.º;

i) Exercer o direito de voto nas votações previstas na alínea anterior;

j) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;

k) Subscrever o requerimento para convocação da reunião geral dos trabalhadores (RGT) nos termos do artigo 7.º;

l) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na RGT.

m) Eleger e ser eleito para a mesa da RGT e para quaisquer outras funções nela deliberadas;

n) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações da RGT nos termos do artigo 69.º

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo dos trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

a) A reunião geral de trabalhadores (RGT);

b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO II

Natureza e função

Artigo 4.º

Reunião geral de trabalhadores — Natureza e competência

A RGT, na qual participam todos os trabalhadores da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência

Compete à RGT:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;

c) Eleger a comissão eleitoral e destituí-la a todo o tempo;

d) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

e) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;

f) Controlar a atividade dos representantes referidos na alínea anterior pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

Artigo 6.º

Reunião geral de trabalhadores descentralizada

A RGT reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos, simultaneamente, em todos os estabelecimentos da empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida pelo somatório dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

SECÇÃO III

Funcionamento

Artigo 7.º

Competência para a convocatória

1 — A RGT pode ser convocada pela CT, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião da RGT e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da receção do requerimento.

4 — A RGT é convocada com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação a informação ou nos locais mais frequentados pelos trabalhadores e, caso exista, no *website* da CT.

Artigo 8.º

Reuniões

1 — A RGT reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT, além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2 — A RGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos do artigo anterior.

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1 — Para além das reuniões referidas no artigo anterior, a RGT reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do coletivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estas reuniões são feitas com a antecedência possível face à emergência de modo a garantir o conhecimento e a presença do maior número de trabalhadores possível.

3 — A definição da natureza urgente da RGT bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Quórum de funcionamento

1 — A RGT delibera validamente sempre que nela participem 15 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da CT e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa a participação mínima da RGT deve corresponder a 30 % dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — A RGT é presidida pela CT e, caso existam, pela(s) SCT no respetivo âmbito.

Artigo 11.º

Sistema de votação

1 — O voto é direto e faz-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

2 — O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT e SCT, eleição e destituição de representantes nos órgãos estatutários da empresa e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores da empresa.

3 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada nos artigos 47.º a 68.º destes estatutos.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

a) Para a destituição da CT ou dos seus membros;

b) Para a destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa;

c) Para alteração dos estatutos da CT.

Artigo 12.º

Discussão em reunião geral de trabalhadores

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em RGT as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou dos seus membros, de SCT ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da empresa, caso existam;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza

Artigo 13.º

Natureza

1 — A CT e SCT são os órgãos democraticamente eleitos, investidos e controlados pelo coletivo dos trabalhadores, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, no Código do Trabalho, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT e SCT exercem em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3 — A constituição de SCT é facultativa.

Artigo 14.º

Início de atividade

A CT e as SCT só podem iniciar a sua atividade depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição nos termos legalmente exigíveis.

SECÇÃO II

Direitos e deveres

Artigo 15.º

Direitos

1 — São direitos da CT, nomeadamente:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços;

c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, alteração das condições de trabalho, bem como nos processos de reestruturação da empresa;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

e) Convocar o plenário das SCT, caso existam;

f) Fazer-se representar, por dois membros, no plenário das SCT.

2 — São direitos das SCT:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número anterior que lhe sejam delegados pela CT.

b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores e a CT, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

Artigo 16.º

Deveres

São deveres da CT e SCT:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de mobilização e reforço da unidade dos trabalhadores;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir dos órgãos de gestão do British Council (BC) o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do BC em Portugal.

2 — No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento do BC, respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de direção e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade do BC, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de direção do BC e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Reuniões com a empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com a direção do BC para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior será lavrada ata, assinada por todos os presentes.

3 — Sem prejuízo do disposto dos números anteriores a CT poderá solicitar reuniões com os restantes órgãos de direção e unidades do BC.

Artigo 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos do Código do Trabalho, a CT e as SCT têm direito a que lhe sejam prestadas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2 — Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, o dever de informação que recai sobre o órgão de gestão do BC abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Plano e relatório de atividades;
- b) Orçamento;
- c) Gestão dos recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
- e) Projetos de reorganização e reestruturação da empresa;
- f) Riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam, referentes, quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, ao órgão ou serviço;
- g) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave ou eminente;
- h) Medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como dos trabalhadores ou serviços encarregados de os pôr em prática.

3 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT, por qualquer SCT ou pelos seus membros, ao órgão de gestão do BC.

4 — O órgão de gestão do BC deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, o qual poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria assim o justificar.

Artigo 20.º

Parecer prévio obrigatório

1 — Carecem obrigatoriamente de parecer prévio por escrito da CT os seguintes atos:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos do BC;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do BC ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 19.º o prazo conta-se a partir da prestação das informações.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 21.º

Prestação de informações

1 — Os membros da CT e das SCT devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão do BC ou aos restantes órgãos de direção e unidades do BC os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

2 — As informações são prestadas por escrito no prazo de 8 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 15 dias.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à receção de informações nas reuniões previstas no artigo 19.º

SECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da atividade da comissão e das subcomissões de trabalhadores

Artigo 22.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 23.º

Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões gerais e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite máximo de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4 — Para efeitos do número anterior, a CT ou as SCT são obrigadas a comunicar a realização das reuniões ao órgão de gestão do BC, com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 24.º

Ação no local de trabalho

1 — A CT e as SCT têm o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 25.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT e as SCT têm o direito de afixar documentos e informação relativos aos interesses dos trabalhadores em

local adequado para o efeito, posto à sua disposição pelos órgãos de gestão do BC.

2 — A CT e as SCT têm o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário laboral.

Artigo 26.º

Direito a instalações adequadas e a meios materiais e técnicos

1 — A CT e as SCT têm o direito a instalações adequadas, no interior do BC, para o exercício das suas funções.

2 — A CT e as SCT têm direito a obter do BC os meios materiais e técnicos necessários para desempenho das suas funções.

Artigo 27.º

Autonomia e independência

1 — A CT e as SCT são independentes de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2 — É proibido a qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores promover a constituição, manutenção e atuação da CT e SCT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT e SCT.

Artigo 28.º

Discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ata que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador a condição de este se filiar ou não numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;

b) Despedir, mudar de local de trabalho ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador devido ao exercício dos seus direitos relativos a participação em estruturas de participação coletiva ou pela sua filiação ou não filiação sindical.

SECÇÃO IV

Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

Artigo 29.º

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para o exercício das respetivas atribuições do seguinte crédito de horas:

- a) Comissão de trabalhadores — 25 horas por mês;
- b) Subcomissões de trabalhadores — 8 horas por mês.

2 — O crédito de horas reporta ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3 — Sempre que pretendam beneficiar do direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o órgão ou serviço do BC, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Artigo 30.º

Faltas

1 — As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas

funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2 — As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

3 — A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 31.º

Proteção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento

1 — Nos termos do disposto no artigo 410.º do Código do Trabalho, a suspensão preventiva do trabalhador eleito para a CT e SCT não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2 — Não havendo justa causa ou motivo justificativo, o trabalhador despedido tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 3 do artigo 392.º do Código do Trabalho, ou estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e nunca inferior à remuneração base correspondente a seis meses.

Artigo 32.º

Proteção em caso de mudança de local de trabalho

Os trabalhadores membros da CT ou das SCT não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da estrutura a que pertencem, salvo quando tal mudança resultar da extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço, ou decorrer de normas legais aplicáveis a todos os seus trabalhadores.

Artigo 33.º

Personalidade e capacidade jurídica

1 — A CT e as SCT adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério ou entidade responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT e das SCT abrange todos os direitos e obrigações necessárias ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

SECÇÃO V

Composição, organização e funcionamento

Artigo 34.º

Sede, composição e duração de mandato

1 — A sede da CT localiza-se nas instalações do BC, na Rua de Luís Fernandes, 1-3, em Lisboa.

2 — A CT é composta por três elementos efetivos e dois suplentes.

3 — O mandato da CT é de três anos contados a partir da tomada de posse, sendo permitida a reeleição por mandatos sucessivos.

Artigo 35.º

Destituição

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos dos artigos 57.º e 58.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão da RGT nos termos do artigo 12.º

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

8 — Podem igualmente ser destituídos algum ou alguns dos membros da CT.

9 — Ocorrendo o previsto no número anterior, o membro ou membros destituídos serão substituídos pelos candidatos suplentes que imediatamente integrem a respetiva lista de candidatura.

10 — Esgotada a possibilidade de substituição e desde que a CT não esteja constituída pela maioria dos seus membros, proceder-se-á em conformidade com o disposto nos n.ºs 2 a 7 do presente artigo.

Artigo 36.º

Renúncia

1 — A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato, dirigindo por escrito à CT a respetiva renúncia.

2 — Nos casos referidos no número anterior aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 9 e 10 do artigo 35.º

Artigo 37.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato qualquer membro da CT que injustificadamente não compareça a três reuniões seguidas ou a seis interpoladas.

2 — Compete à CT apreciar a justificação apresentada pelos membros que não compareçam às reuniões.

3 — Em qualquer dos casos referidos no n.º 1 aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 9 e 10 do artigo 35.º

Artigo 38.º

Delegação de poderes entre membros

1 — É permitido a qualquer membro da CT delegar noutro membro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 39.º

Deliberações

1 — As deliberações da CT só são válidas quando tomadas por maioria de votos.

2 — No caso de empate, a votação será repetida e, subsistindo o mesmo, o desempate será determinado por voto de qualidade do presidente.

Artigo 40.º

Atas

Das reuniões da CT será lavrada a respetiva ata, elaborada pelo relator e assinada pelos presentes, que poderá ser disponibilizada para consulta dos trabalhadores que para tanto o solicitem.

Artigo 41.º

Competência e funcionamento

1 — Na primeira reunião após a investidura são nomeados um elemento como presidente e dois elementos como secretários executivos.

2 — Compete ao presidente:

- a) Representar a CT;
- b) Promover, pelo menos, uma reunião mensal da CT;
- c) Promover, pelo menos, uma reunião mensal com a direção do BC;
- d) Promover, pelo menos, uma reunião trimestral com os presidentes das SCT;
- e) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
- f) Elaborar e divulgar, nos locais destinados a afixação de informação e no *website* da CT (caso exista), a ata das reuniões da CT, depois de aprovada;
- g) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

3 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos justificados e desde que seja requerida por, pelo menos, dois terços dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

4 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

5 — Compete aos secretários executivos:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
- c) Servir de escrutinadores no caso de votações;
- d) Manter o caderno eleitoral atualizado;
- e) Redigir as atas da CT e da RGT;
- f) Gerir os fundos da CT obtidos nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 42.º

Convocatória das reuniões

1 — A convocatória das reuniões é feita pelo presidente que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

3 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

4 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

5 — As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 43.º

Vinculação da comissão de trabalhadores

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções, sendo uma delas, obrigatoriamente, a do presidente.

Artigo 44.º

Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2 — A CT submete anualmente à apreciação da RGT as receitas e despesas da sua atividade.

CAPÍTULO III

Subcomissões de trabalhadores

Artigo 45.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — A existência das SCT é facultativa.

2 — Serão constituídas três SCT, uma em cada estabelecimento do British Council em Portugal, designadamente nos centros de Lisboa, Porto e Coimbra.

Artigo 46.º

Composição

A composição das SCT é a seguinte:

- a) Locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores — um membro;
- b) Locais de trabalho de 50 a 200 trabalhadores — três membros.

Artigo 47.º

Duração do mandato

A duração do mandato das SCT é coincidente com a do mandato da CT, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

Artigo 48.º

Normas aplicáveis

1 — Aplicam-se às SCT, com as necessárias adaptações, todas as normas da secção v do capítulo II destes estatutos, respeitantes à organização e funcionamento da CT, nomeadamente, as regras aplicáveis em caso de destituição ou vacatura de cargos, perda de mandato, substituição de membros, delegação de poderes entre membros, coordenação,

deliberações, reuniões e respetiva convocatória, financiamento, etc.

2 — As SCT regem-se, em tudo o que for especificamente previsto, pelas normas destes estatutos relativas à CT com as necessárias adaptações.

Artigo 49.º

Competência e articulação com a CT

1 — Compete às SCT:

- a) Exercer as atribuições e os poderes nelas delegados pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entenda ser de interesse para a respetiva atividade e para o coletivo dos trabalhadores;
- c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respetivo âmbito e a CT;
- d) Executar as deliberações da CT e da RGT da empresa;
- e) Exercer, no respetivo âmbito, as atribuições previstas nos artigos;
- f) Dirigir a RGT do local de trabalho para a qual são competentes ou a RGT descentralizada a nível do local de trabalho;
- g) Convocar a RGT do local de trabalho para a qual são competentes;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nos presentes estatutos.

2 — No exercício das suas atribuições as SCT dão aplicação às orientações gerais democraticamente definidas pelo coletivo dos trabalhadores e pela CT, sem prejuízo da competência e direitos desta.

3 — As SCT participam na definição da orientação geral do coletivo dos trabalhadores e da CT, nos termos previstos no artigo seguinte.

4 — Em qualquer momento, a CT poderá chamar a si o exercício de atribuições por ela delegados nas SCT nos termos das alíneas a) e d) do n.º 1.

5 — Compete às SCT difundir, no respetivo âmbito a informação, os documentos e a propaganda provenientes da CT.

6 — A CT difunde por todos os trabalhadores da empresa a informação de interesse geral proveniente de cada SCT.

Artigo 50.º

Disposições finais e casos omissos

1 — A alteração dos presentes estatutos efetua-se nos termos dos artigos 70.º e 73.º do regulamento eleitoral para a eleição da comissão e das subcomissões de trabalhadores do British Council em Portugal, com as necessárias adaptações.

2 — Os casos omissos regem-se pela legislação em vigor aplicável.

Artigo 51.º

Destino do património em caso de extinção

Em caso de extinção da CT, e uma vez satisfeitas as despesas decorrentes do processo de extinção e saldadas todas as dívidas existentes, todos os bens que integrem o património remanescente da CT serão distribuídos por instituições particulares de solidariedade social, a ser deliberado pelo coletivo dos trabalhadores.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral para a eleição da comissão e das subcomissões de trabalhadores do British Council em Portugal

CAPÍTULO I

Eleição

Artigo 52.º

Capacidade eleitoral

São eleitores elegíveis para a CT os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 53.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é direto e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores dos locais onde não haja mesa de voto, dos que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho por motivo de serviço e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 54.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleitos pelo coletivo dos trabalhadores, devendo ainda ser integrada por um delegado de cada uma das listas concorrentes.

2 — As deliberações da CE são tomadas por maioria simples, tendo o seu presidente voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

3 — A CE delibera validamente sempre que nela participem um mínimo de três elementos.

4 — A CE reunirá por convocatória do presidente ou da maioria dos seus membros.

5 — A CE cessará funções após na conclusão do processo eleitoral.

6 — Os delegados são designados no ato de representação das respetivas candidaturas.

Artigo 55.º

Competência da comissão eleitoral

1 — Compete à comissão eleitoral:

a) Convocar e dirigir todo o processo eleitoral, na sede e dependências da empresa;

b) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

c) Apreciar e julgar as reclamações;

d) Assegurar a democraticidade do ato eleitoral, nomeadamente garantindo o direito de voto a todos os trabalhadores e iguais oportunidades a todas as listas;

e) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário ao desenvolvimento do processo eleitoral;

f) Divulgar as listas concorrentes com a antecedência prevista antes do ato eleitoral;

g) Deliberar sobre o horário de votação e a constituição das mesas de voto;

h) Promover a confeção e distribuição dos boletins de voto;

i) Enviar com a antecedência necessária os boletins que permitam aos trabalhadores do British Council que assim pretendam votar por correspondência, de modo a que os seus votos cheguem à CE até ao fim do dia do ato eleitoral;

j) Apurar os resultados eleitorais globais e elaborar a ata de apuramento geral, bem como entregar toda a documentação para cumprimento das disposições estatutárias e legais;

k) Conferir a posse aos membros da CT eleitos.

2 — Caso as listas candidatas obtenham igual número de votos, a eleição deverá ser repetida no prazo de 15 dias durante os quais a comissão cessante se manterá em funções;

Artigo 56.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 57.º

Convocatória da eleição

1 — O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre respetiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objetivo da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue em protocolo.

Artigo 58.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 59.º

Listas de candidaturas

1 — Podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou, no caso de listas de SCT, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.

2 — As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

Artigo 60.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos, e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo anterior.

3 — A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no ato da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 61.º

Rejeição e irregularidades das candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificadas pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 62.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 15.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 57.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 63.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas, devendo estas acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

3 — As candidaturas fornecem até cinco dias após o ato eleitoral as contas da respetiva campanha à comissão eleitoral que torna públicas as contas gerais, discriminadas por cada candidatura.

Artigo 64.º

Local e horário da votação

1 — A votação efetua-se no local de trabalho e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os estabelecimentos de trabalho da empresa.

3 — A votação decorre durante todo o período de funcionamento da empresa, tendo cada trabalhador o direito de exercer o seu voto durante o horário que lhe for aplicável, com a possibilidade de o fazer no período de 30 minutos anteriores ao início ou de 60 minutos após o termo do seu período de trabalho.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 65.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante o dia completo de modo a que a respetiva duração comporte os períodos nos locais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o seu voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos, 30 minutos antes do começo e 60 minutos depois do fim.

Artigo 66.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos locais de trabalho com um mínimo de 10 eleitores.

2 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 67.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais designados pela comissão eleitoral.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 68.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, e as respetivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 69.º

Ato eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2 — Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projeto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa que o introduz na urna.

4 — As presenças ao ato de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do total de páginas que é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respetiva ata.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 70.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral com marca do dia da votação.

2 — A remessa é feita sob registo com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa com a menção «comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim em quatro, introduzindo-o num envelope que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Votos por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

5 — É proibido o voto por procuração.

Artigo 71.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto nulo o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 65.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 72.º

Abertura das urnas e apuramento de resultados

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de locais de votação, e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respetivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lava uma ata de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 73.º

Publicidade

Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado.

Artigo 74.º

Impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade do resultado eleitoral.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal se o representante do Ministério Público não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido n.º 4.

6 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário, se por violação destes estatutos e da lei elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 75.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1 — A eleição das SCT tem lugar em simultâneo com as eleições para os membros da CT, segundo as normas aplicáveis à CT, com as necessárias adaptações, sendo igualmente simultâneo o início de funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 76.º

Eleição e destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa são eleitos e destituídos segundo as regras do capítulo I do título II, com as necessárias adaptações.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

Artigo 77.º

Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º, às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo I do título II.

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 78.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário a CT elabora regulamentos específicos para deliberações por voto secreto previstas nos artigos 71.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto no Código do Trabalho.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são obrigatoriamente aprovados pela RGT.

Artigo 79.º

Entrada em vigor

1 — Os presentes estatutos entram em vigor após a respetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A CT e as SCT só podem iniciar as suas atividades depois da publicação das respetivas composições no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 19 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 92, a fl. 175 do livro n.º 1.

Tabaqueira II, S. A. — Cancelamento

Por sentença proferida em 12 de março de 2012, transitada em julgado em 20 de abril de 2012, no âmbito do processo n.º 13784/11.8T2SNT, que correu termos no Juízo do Trabalho do Tribunal da Comarca da Grande Lisboa — Noroeste (1.º Juízo), em consequência da ação intentada pelo Ministério Público contra a Comissão de Trabalhadores da Tabaqueira II, S. A., foi declarada a nulidade do ato de constituição e dos estatutos desta comissão de trabalhadores com a sua consequente extinção.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º e por remissão do n.º 9 do artigo 447.º e do n.º 2 do artigo 439.º, todos do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da comissão de trabalhadores da empresa Tabaqueira II, S. A., efetuado em 17 de Junho de 2008, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II — ELEIÇÕES

Comissão e subcomissão de trabalhadores da British Council em Portugal

Eleição em 23 de março de 2012, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Nigel Birdwood Tilleard Haines, presidente, portador do passaporte britânico (FCO) n.º 761022235, válido até 6 de agosto de 2013 — Centro de Lisboa.

Anne Kathleen Lee, vogal, portadora do passaporte britânico (FCO) n.º 705333141, válido até 30 de março de 2016 — Centro de Coimbra.

Peter Quibell Blackburn, vogal, portador do passaporte britânico (FCO) n.º 705332943, válido até 22 de fevereiro de 2016 — Centro do Porto.

Suplentes:

Maria Goreti Gouveia Sousa Coutinho, portadora do bilhete de identidade n.º 10462666, válido até 27 de setembro de 2014 — Centro do Porto.

Maria de Fátima Jesus Rodrigues Dias, portadora do bilhete de identidade n.º 7311368, de 8 de novembro de 2005 — Centro de Lisboa.

Subcomissão de trabalhadores de Lisboa

Efetivos:

Simon Cante, presidente, portador do passaporte britânico (FCO) n.º 706453549, válido até 26 de julho de 2017 — Centro de Lisboa.

Andrew Gordon Mumford, vogal, portador do passaporte britânico (FCO) n.º 704995991, válido até 24 de novembro de 2014 — Centro de Lisboa.

Celeste da Conceição Amaral Vigário de Oliveira, vogal, portadora do bilhete de identidade n.º 7839042, válido até 17 de janeiro de 2017 — Centro de Lisboa.

Suplentes:

Linda Julie Baxter, portadora do passaporte britânico (FCO) n.º 707778500, válido até 21 de agosto de 2012 — Centro de Lisboa.

Thomas Daniel Moore, portador do passaporte britânico (FCO) n.º 705333372, válido até 12 de maio de 2016 — Centro de Lisboa.

Subcomissão de trabalhadores do Porto

Efetivos:

Osmaro Martins Soares, presidente, portador do cartão de cidadão n.º 5817407, válido até 31 de dezembro de 2014 — Centro do Porto.

Fernando Eugénio Rodrigues Basto, vogal, portador do cartão de cidadão n.º 07912616, válido até 19 de dezembro de 2016 — Centro do Porto.

Guy Tucker, vogal, portador do passaporte britânico (FCO) n.º 706429510, válido até 18 de junho de 2017 — Centro do Porto.

Suplentes:

Julieta Alexandra Pinto Domingues, portadora do cartão de cidadão n.º 10559648, válido até 2 de setembro de 2016 — Centro do Porto.

Paulina Maria Ferreira dos Santos da Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 10256621, válido até 3 de janeiro de 2016 — Centro do Porto.

Subcomissão de trabalhadores de Coimbra

Efetivo:

Paula Denise Bastos Simões, presidente, portadora do cartão de cidadão n.º 12417165 6ZZ4, válido até 3 de novembro de 2014 — Centro de Coimbra.

Suplente:

João Paulo Freitas Simões, portador do cartão de cidadão n.º 06965394 1ZZ4, de 17 de maio de 2016 — Centro de Coimbra.

Registados em 19 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 93, a fl. 175 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

F. Ramada — Aços e Indústrias, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SITE — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro e Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 8 de Junho de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa F. Ramada — Aços e Indústrias, S. A.:

«Vem este Sindicato nos termos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro comu-

nicar a decisão de realizar eleições de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no próximo dia 14 de Setembro de 2012 na firma F. Ramada — Aços e Indústrias, S. A., com sede na Cova de Frade, 3880-909-Ovar».

F. Ramada — Sistemas de Armazenagem, 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 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 8 de junho de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa F. Ramada — Sistemas de Armazenagem, S. A.:

«Vem este Sindicato nos termos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, comunicar a decisão de realizar eleições de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no próximo dia 14 de Setembro de 2012 na firma F. Ramada — Sistemas de Armazenagem, S. A., com sede na Cova de Frade, 3880-909 Ovar».

MEDLOG — Logística Farmacêutica, S. A.

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea *a*), da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa MEDLOG — Logística Farmacêutica, S. A., 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 6 de junho de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Pelo presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 10 de Julho de 2012 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro:

MEDLOG — Logística Farmacêutica, S. A.,
Rua de Pedro José Ferreira, 200-210, apartado 212,
4424-909 Gondomar.

(Seguindo-se as assinaturas de 52 trabalhadores.)»

CSM Ibéria, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa CSM Ibéria, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da referida lei e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 8 de junho de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Nos termos e para o efeito do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, serve a presente para

informar VV. Ex.^{as} que vão levar a efeito no dia 28 de Junho de 2012 a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa CSM Ibéria, S. A., localizada na Zona Industrial Municipal de Fontiscos, lote 25, apartado 227, 4784-909 Santo Tirso, com o número de identificação fiscal 505168278.

(Seguem-se as assinaturas de 40 trabalhadores.)»

MIM — Metalúrgica Ideal Mondego, 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 SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de junho de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MIM — Metalúrgica Ideal Mondego, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da secção II da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 22 de Outubro de 2012 realizar-se-á na MIM — Metalúrgica Ideal Mondego, S. A., com sede social no Apartado 8 — Taveiro, 3041-651 Coimbra, com o CAE 25110, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho».

Sapa II Perfis, 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 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 15 de junho de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sapa II Perfis, S. A.:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 6 de Setembro de 2012 realizar-se-á na empresa Sapa II Perfis, S. A., o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST».

SN Seixal — Siderurgia Nacional, 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 publica-

ção da comunicação efetuada pelo SITE SUL — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 14 de junho de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SN Seixal — Siderurgia Nacional, S. A.:

«Vimos pelo presente comunicar a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 18 de Setembro de 2012 se irá realizar na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST:

SN Seixal — Siderurgia Nacional, S. A., Aldeia de Paio Pires, 2840-996 Aldeia de Paio Pires».

DISMED — Transporte de Mercadorias, 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 ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 15 de junho de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa DISMED — Transporte de Mercadorias, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei

n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 10 de julho de 2012 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro:

DISMED — Transporte de Mercadorias, S. A., Rua de Pedro José Ferreira, 200-210, apartado 212, 4424-909 Gondomar».

HPEM — Higiene Pública, E. M.

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 Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 14 de junho de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na empresa HPEM — Higiene Pública, E. M.:

«Pela presente, comunicar a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, que no dia 24 de setembro de 2012 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para SST, conforme disposto nos artigos 21.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro:

HPEM — Higiene Pública, E. M., Avenida de 25 de Abril, 112, Vila Verde, 2705-902 Terrugem».

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CIPAN — Companhia Industrial Produtos Antibióticos, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CIPAN — Companhia Industrial Produtos Antibióticos, S. A., realizada em 31 de

maio de 2012, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2012.

Efectivos:

José Alexandre dos Santos Clemente, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 3687427, trabalhador n.º 20258, do Departamento S. Q.

Cristina Maria Antunes Capucha, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 7002140, trabalhadora n.º 20403, do Departamento C. Q.

Suplentes:

Mário Rui Silvestre Pedro, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 11742509, trabalhador n.º 20796, do Departamento S. Q.

Raquel Conceição Ladeiro Pimenta Martins, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 11506531, trabalhadora n.º 20824, do Departamento S. Q.

Registados em 12 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 49, a fl. 69 do livro n.º 1.

Suplentes:

Luís Filipe Duarte Marques Gomes, bilhete de identidade n.º 6045854, emitido em 2 de maio de 2012 pelo arquivo de Lisboa.

Rui José dos Santos Glória, cartão de cidadão n.º 07498314.

José Miguel Antunes Dias, cartão de cidadão n.º 10367374.

Registados em 18 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 50, a fl. 69 do livro n.º 1.

GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na GDL — Sociedade de Gás Natural de Lisboa, S. A., realizada em 28 e 29 de maio de 2012, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2012.

Efectivos:

Carlos Alberto Pereira Pacheco, bilhete de identidade n.º 8498733-2, emitido em 25 de maio de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Luís Alberto Correia da Silva, bilhete de identidade n.º 8557528, emitido em 2 de novembro de 2007 pelo arquivo de Lisboa.

Paulo José Martins Cruz, bilhete de identidade n.º 7325418, emitido em 30 de agosto de 2002 pelo arquivo de Lisboa.

FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A., realizada em 12 de junho de 2012, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2012.

Efectivos:

José António Soares Matos, cartão de cidadão n.º 7133053.

Rafael António Tavares Ribeiro, cartão de cidadão n.º 11712877.

Marco António Martins Silva, cartão de cidadão n.º 6279845.

Carlos Miguel Marques Gaio, bilhete de identidade n.º 12057059.

Registados em 19 de junho de 2012, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 52, a fl. 70 do livro n.º 1.