GOVERNO DE PORTUGAL

Propriedade
Ministério da Economia e do Emprego

Edição
Gabinete de Estratégia e Estudos

ÍNDICE

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

Greve nos CTT/CPL Centro (SNTCT), no dia 10 de maio de 2013, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos ……..……... 8

Greve no Metropolitano de Lisboa, E.P.E. (vários sindicatos), no dia 30 de maio de 2013, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos ……..……..…….. 11

Greve nos CTT, S.A. (SNTCT), no dia 7 de junho de 2013, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos ……..…….. 14

Greve nos CTT/CPL Centro (SNTCT), nos dias 17 e 18 de junho de 2013 (Total) e nos dias 19, 20 e 21 de junho de 2013 (Parcial) nos termos definidos nos respetivos avisos prévios de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos ……..….... 17

Greve na STCP, S.A., para todos os dias feriados e ainda para os que lhe foram retirados, ou seja, para os dias 24/06/2013, 15/08/2013, 05/10/2013, 01/11/2013, 01/12/2013, 08/12/2013 e 25/12/2013, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve – pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos ……..... 20

Greve no Metropolitano de Lisboa, E.P.E, no dia 27 de junho de 2013 (Greve geral), nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos …….…….. 23

Greve na STCP, SA (Vários Sindicatos), no dia 27 de junho de 2013 (Greve Geral) - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos …….….. 27

Greve na SOFLUSA e TRANSTEJO (Vários Sindicatos), no dia 27 de junho de 2013 (Greve Geral) - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos …….…… 31

Greve de trabalhadores dos CTT, S.A., no dia 27 de junho de 2013 (Greve Geral) nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos …….….. 37

Greve geral | 27 de junho de 2013 | TAP, PGA, PORTWAY e SPDH - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos …….. 40

Greve geral | 27 de junho de 2013 | CARRIS - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos ……..…….. 44

Greves na CP Comboios, EPE, CP CARGA, S.A. e REFER, EPE | Greve Geral | 27 de junho de 2013 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos …….. 58

Greve nos CTT/CDP Valongo (SNTCT), no dia 2 de julho de 2013 nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos …….….. 61

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Despachos/portarias:

…

Portarias de condições de trabalho:

…

Portarias de extensão:

…

Convenções coletivas:

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e outros - Alteração salarial e outra …….……... 65

Contrato coletivo entre a ADIPA - Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração …….....…. 69

Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S.A. e outras empresas petrolíferas e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração salarial e outras e texto consolidado ……..….…..... 75

Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S.A. e outras empresas petrolíferas e o SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado …..… 139

Acordo de empresa entre a PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projetos, S.A. e a FESMAR - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar ……..…….. 203

Acordo de empresa entre a SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S.A. e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Alteração ……...…..…….. 235

Acordo coletivo entre a PT Comunicações, S.A. e outras e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros (Revisão global - Retificação) - Retificação ……..….….. 239

Acordo de empresa entre a PORTUCEL, S.A. e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outra (Revisão global) - Retificação ..… 240

Decisões arbitrais:

…

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

…

Acordos de revogação de convenções coletivas:

…

Jurisprudência:

…

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Associações sindicais:

I – Estatutos

Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SCIF) - Alteração ……. 241

Sindicato dos Técnicos de Voo da Aviação Civil - Alteração …….. 261

Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte - Alteração…….. 262

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração ……..…….. 292

II – Direção

FEBASE - Federação do Sector Financeiro …….…….. 294

Sindicato dos Técnicos de Voo da Aviação Civil …….. 295

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA ……...…. 295

TENSIQ - Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações ……... 296

Associações de empregadores:

I – Estatutos

ANEP - Associação Nacional do Esteticismo Profissional - Alteração ...……. 296

Associação dos Comerciantes e Transformadores de Ramas Têxteis - Cancelamento ……. 308

Associação Portuguesa dos Agentes Artísticos - Cancelamento ……... 309

II – Direção

AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico ……..... 309

Associação Comercial e Industrial de Mirandela - ACIM …….….. 310

Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita ……..….. 310

Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção …….. 311

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos

II – Eleições

Banco Espirito Santo - Substituição …….. 311

CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S.A. - Retificação …….. 312

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I – Convocatórias:

Câmara Municipal de Armamar …….…….…….. 312

II – Eleição de representantes

Câmara Municipal de Oeiras …….…..….. 313

Câmara Municipal de Sesimbra ……..…….. 314

Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, S.A. …….….. 314

Câmara Municipal de Peniche - Retificação ……..…….. 315

Conselhos de empresa europeus:

…

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

…

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

…

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

Catálogo Nacional de Qualificações …….. 316

1. Integração de novas qualificações
2. Integração de UFCD
3. Alteração de qualificações
4. Exclusão de qualificações
5. Nota retificativa

Aviso

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

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

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

a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;

b) Identidade dos membros das direções de associações sindicais e de associações de empregadores;

c) Convenções coletivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;

d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;

e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* sai nos dias 8, 15, 22 e 29 de cada mês, transitando para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- Em cada *Boletim do Trabalho e Emprego* a numeração das páginas é isolada.
- Para efeitos de procura de informação, o *BTE* passou a adotar a CAE rev3 a partir de 1 de abril de 2013
- 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.

Edição: Gabinete de Estratégia e Estudos - *Depósito legal n.º 8820/85*.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

Greve nos CTT/CPL Centro (SNTCT), no dia 10 de maio de 2013, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Arbitragem Obrigatória

N.º Processo: 21/2013 - SM

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de Serviços mínimos

ACORDÃO

I - Os factos

1- O Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (adiante SNTCT), remeteu, com data de 22 de abril de 2013, um Pré-Aviso de Greve, ao Conselho de Administração dos CTT - Correios de Portugal, S.A. (adiante CTT).

   O Pré-Aviso refere-se a uma greve a ter lugar no Centro de Produção e Logística do Centro, abrangendo todos os trabalhadores, das 00h00 às 24H00 do dia 10 de maio de 2013.

2- Em 2 de maio de 2013, foi recebida por correio eletrónico no Conselho Económico e Social (adiante CES) um *e-mail* da Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (adiante DGERT), dirigido à sua Secretária-Geral, para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, acompanhado de cópias dos seguintes documentos:

   a) Aviso prévio de greve do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT);

   b) Ata da reunião convocada, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 2 deste mês e na qual não foi possível chegar a acordo sobre a definição de serviços mínimos a prestar durante a greve acima referida;

   c) Proposta de serviços mínimos apresentada pela empresa.

3- Da ata mencionada, para além das informações indicadas, consta a informação de que os representantes dos CTT consideram insuficientes os serviços mínimos propostos pelos sindicatos nos mencionados avisos prévios.

4- Os serviços mínimos em causa não estão definidos e regulados em qualquer convenção coletiva.

Os CTT, enquanto empresa concessionária dos serviços de correios no território nacional, bem como dos mesmos serviços internacionais com origem ou destino no território nacional, prestam serviços suscetíveis de satisfazer necessidades sociais impreteríveis, conforme resulta do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 537.º do CT.

5- Em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 24.º e no n.º 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, o CES procedeu às diligências legais necessárias à formação do Tribunal Arbitral, cuja composição é a seguinte:

- Árbitro presidente: Emilio Ricon Peres;
- Árbitro dos trabalhadores: Ana Cisa;
- Árbitro dos empregadores: Cristina Nagy Morais.

II - Audiência das partes

1- O Tribunal Arbitral reuniu no dia 6 de maio de 2013, a partir das 14h30 horas, nas instalações do CES, tendo procedido a uma primeira apreciação do processo e à audição dos CTT e do SNTCT, na pessoa dos respetivos representantes que apresentaram as credenciais juntas aos autos e devidamente rubricadas.

O SNTCT fez-se representar por:

- Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade;
- Pedro Manuel Tavares Faróia.

Os CTT fizeram-se representar por:

- Saturnino José Rodrigues;
- Paulo Alexandre Silva.

2- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados.

Os representantes do SNTCT retificaram o pré-aviso de greve oportunamente apresentado nos seguintes termos:

2. (…)

- "Entrega de telegramas e vales telegráficos" - retirar;
- "Distribuição de correspondências devidamente identificadas com materiais perecíveis", passa a ter a seguinte redação: *Tratamento de correspondências devidamente identificadas com materiais perecíveis*;

"Entrega de medicamentos" passa a ter a seguinte redação: *Tratamento de encomendas com medicamentos*.

Estas alterações foram devidamente notificadas aos representantes da empresa, que por sua vez fizeram a entrega ao Tribunal Arbitral de uma proposta reformulada de serviços mínimos que foi devidamente rubricada e junta aos autos.

III - As circunstâncias do caso e o seu enquadramento

1- Na presente decisão foi tido em conta o respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, n.º 5, do CT) e foram ponderados os interesses da população no que respeita particularmente ao tratamento de correio e encomendas postais contendo medicamentos e produtos perecíveis e de tratamento de vales postais da segurança social, bem como da correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivas de rendimentos de trabalho emitida por entidade bancária contratada pela Segurança Social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações.

2- Entende o TA que, atenta a duração de apenas um dia da greve decretada, deve considerar-se que a satisfação das necessidades sociais impreteríveis em causa se encontra assegurada com (1) tratamento de correio e encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis e (2) tratamento de vales postais da segurança social, bem como da correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivas de rendimentos de trabalho emitida por entidade bancária contratada pela Segurança Social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações.

IV - Decisão

Pelo que, tudo visto e ponderado, e ao abrigo do disposto no artigo 537.º e na alínea b) do n.º 4 e no n.º 5 do artigo 538.º, o Tribunal Arbitral decidiu definir os seguintes serviços mínimos a prestar na empresa CTT - Correios de Portugal, S.A., no Centro de Produção e Logística do Centro, durante a greve do dia 10 de maio de 2013:

1- Assegurar a manutenção das instalações e do equipamento afeto ao tratamento e à rede de transportes;

2- Tratamento de vales postais da segurança social, bem como da correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivas de rendimentos de trabalho emitida por entidade bancária contratada pela Segurança Social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações;

3- Tratamento de correio e/ou de encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis, desde que devidamente identificados no exterior;

4- Abertura e fecho do Centro de Produção e Logística do Centro para os fins indicados nos pontos 2) e 3);

5- Assegurar as ligações para garantir o transporte do correio e encomendas referidos nos pontos 2) e 3).

Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos definidos, deverão os representantes do Sindicato, de acordo com o disposto no artigo 538.º, n.º 7, do CT, identificar os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem no estabelecimento em cujo âmbito vai decorrer a greve, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, aos CTT, caso a Associação Sindical não exerça tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

Lisboa, 6 de maio de 2013

Árbitro presidente, *Emílio Ricon Peres*

Árbitro de parte trabalhadora, *Ana Cisa*

Árbitro de parte empregadora, *Cristina Nagy Morais*

Greve no Metropolitano de Lisboa, E.P.E. (vários sindicatos), no dia 30 de maio de 2013, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Arbitragem Obrigatória

N.º Processo: 22/2013-SM

Conflito: artigo538.º CT - AO para determinação de Serviços mínimos

ACÓRDÃO

1- Por ofício enviado por correio eletrónico e datado de 17 de maio de 2013, a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) do Ministério da Economia e do Emprego, remeteu à senhora Secretária-Geral do Conselho Económico e Social (CES) comunicação com a indicação de que se destinava a dar cumprimento ao disposto na alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, para constituição de tribunal arbitral tendo em vista a prestação de serviços mínimos a realizar durante a greve dos trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, EPE, bem como dos meios necessários para os assegurar. A greve encontra-se marcada para o dia 30 de maio de 2013, e abrange todos os horários referentes a esse dia, "sendo que para os trabalhadores dos serviços noturnos da via iniciam o seu período de greve às 23H30 do dia 29 de maio até às 07H00 do dia 30 de maio de 2013", como consta do aviso prévio de greve.

Juntas a esta mensagem de correio eletrónico constavam cópias dos seguintes documentos:

- Ata da reunião, convocada pela DGERT nos termos do n.º 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 16 de maio de 2013, da qual consta que as partes não chegaram a acordo sobre a definição de serviços mínimos a prestar durante a greve acima referida.
- Aviso prévio de greve emitido conjuntamente pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), pelo Sindicato do Trabalhadores da Tração do Metropolitano (STTM), pelo Sindicato da Manutenção do Metropolitano (SINDEM), pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA), e pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (FETESE).
- Aviso prévio de greve emitido pelo Sindicato de Quadros e Técnicos (SENSIQ), no qual manifesta a sua adesão à mesma greve.

– Proposta de serviços mínimos elaborada pelo Metropolitano de Lisboa, EPE, com data de 15 de maio de 2013 (intitulada «Serviços mínimos no Metropolitano de Lisboa, EPE, dia 30 de maio de 2013») e respetivos anexos, que, nos termos da Ata acima referida, foi apresentada na reunião promovida pela DGERT.

2- Da ata mencionada, para além das informações indicadas, constam ainda que a FETESE e o SENSIQ embora manifestando a sua adesão à presente greve, vieram solicitar que, atendendo à representatividade dos seus associados e as categorias profissionais envolvidas, o processo seja dado por findo naquela sede, não devendo prosseguir para o tribunal arbitral, proposta à qual a representante da empresa manifestou a sua concordância, conforme consta da referida ata.

Na audição realizada pelo presente Tribunal Arbitral a proposta da Empresa foi reafirmada.

3- O Tribunal Arbitral foi constituído com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Júlio Manuel Vieira Gomes;

– Árbitro dos trabalhadores: José Frederico Simões Nogueira;

– Árbitro dos empregadores: Cristina Nagy Morais.

Devidamente convocados, compareceram e foram ouvidos os representantes das partes interessadas, que apresentaram credenciais e cuja identificação consta dessas mesmas credenciais que, rubricadas pelos membros do Tribunal Arbitral, ficam juntas aos autos.

4- Cumpre decidir

Como se sabe, o direito à greve é um direito constitucionalmente consagrado, tratando-se, para a maior parte da doutrina portuguesa, de um direito individual de exercício coletivo. Na sua essência, ou, pelo menos, no seu escopo, trata-se de um direito de licitamente infligir um dano a outro. Tal dano é tutelado pela ordem jurídica, ao ponto de limitar os meios de defesa do empregador, restringindo, por exemplo, a substituição de grevistas. Como qualquer outro direito, o direito à greve não é absoluto, conhecendo vários limites, entre os quais sobressai a necessidade de salvaguarda de certas atividades, ou, melhor, de um nível mínimo de certas atividades, essencial à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. A fixação de serviços mínimos procura sempre o equilíbrio delicado entre a manutenção da efetividade do direito à greve e a necessidade de este direito não provocar lesões muito graves porventura irreversíveis em outros direitos fundamentais.

À luz desta consideração preliminar, este Tribunal entende partir das seguintes premissas na definição de serviços mínimos neste caso concreto:

- Em primeiro lugar, precisamente, a consideração do caso concreto como decisivo para a determinação do nível de serviços mínimos a ser fixado. Com todo o respeito por opinião diversa, não é pelo simples facto de uma atividade de uma empresa constar do elenco legal exemplificativo de atividades que satisfazem necessidades sociais impreteríveis que importa fixar serviços mínimos em toda e qualquer greve nesse domínio de atividade e nessa empresa. Há que ponderar, com efeito, as consequências previsíveis da greve, a sua duração, a existência de meios alternativos para satisfazer as mesmas necessidades, para referir apenas alguns fatores. Uma greve de meia hora, de um dia, de uma semana, por duração indeterminada, não colocam os mesmos problemas e, mesmo na área dos transportes, não será, de certo, indiferente tratar-se de uma greve que afeta uma povoação isolada e sem outros meios de transporte ao seu alcance ou uma greve numa grande urbe em que existem meios alternativos eficazes de transporte em um dia para o qual não estão anunciadas outras greves;

- Em segundo lugar, este Tribunal regista positivamente a evolução nas reivindicações de serviços mínimos apresentadas pela Empresa: se nos primeiros Acórdãos proferidos neste sistema de arbitragem obrigatória, a Empresa METRO vinha apresentando até por razões de segurança propostas de serviços mínimos correspondentes a pelos menos 50 % das composições em dia normal, a proposta que presentemente apresenta é bem mais comedida, ficando-se por cerca de 32 % dessas composições e pela manutenção de duas das quatro linhas do sistema do Metropolitano de Lisboa. Acresce que a escolha das duas linhas a manter-se em funcionamento (azul e amarela) é feita atendendo a fatores, sem dúvida relevantes, como sejam a circunstância dessas linhas captarem passageiros dos arredores de Lisboa e servirem, designadamente, hospitais e escolas;
- Apesar disso, é convicção deste Tribunal que os serviços mínimos propostos pela empresa comprometeriam o direito à greve e a sua eficácia, ao ponto de o núcleo essencial do direito ser vulnerado. Com efeito, se a proposta da empresa fosse seguida, o resultado útil seria o de manterem-se em funcionamento as principais linhas (azul e amarela), sendo que, de acordo com os dados fornecidos pela própria empresa, o intervalo entre composições passaria de 4,43 minutos na linha azul para 8,15 minutos em dia de greve e, na linha amarela, de 4,50 minutos para 6,35 minutos. Não nos parece que impor aos utentes da linha um atraso de alguns minutos – ainda que a este fator se devam somar outros incómodos, como sejam composições mais lotadas e o encerramento de algumas estações – seja suficiente para produzir o impacto visado com uma greve que, recorde-se, implica a perda de retribuição para os grevistas;
- Em abono da sua posição foi também referido pela empresa que esta greve se traduz, sobretudo, em um prejuízo para os utentes, até porque a empresa não lhes restitui o valor proporcional dos passes adquiridos mensalmente. Sem nos pronunciarmos sobre este aspeto que não cabe na nossa competência, importa sublinhar que o dano que as greves pretendem produzir é, frequentemente, um dano imposto diretamente a terceiros (clientes ou utentes, fornecedores, etc.) mas que mediata ou indiretamente é também um dano à própria empresa. Em suma, a nosso ver, a circunstância referida nada tem de verdadeiramente anormal.

DECISÃO

Este Tribunal Arbitral entende por unanimidade definir os seguintes serviços mínimos:

1- Os trabalhadores grevistas assegurarão, em conformidade com o próprio aviso de greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações. Tais serviços consistirão, concretamente, na afetação de um trabalhador da área à sala de comando e energia, dois trabalhadores da área aos postos de comando central, três trabalhadores da área a cada posto de tração, quatro trabalhadores da área na PMOII e quatro trabalhadores da área na PMOIII; caso sejam as associações sindicais a designar os trabalhadores que irão cumprir serviços mínimos, deve tal designação mencionar o número de identificação/METRO dos trabalhadores em causa;

2- Esta obrigação dos trabalhadores grevistas não exonera ou afasta idêntica obrigação por parte dos não grevistas;

3- Não são fixados quaisquer serviços mínimos relativamente à circulação de composições.

Lisboa, 27 de maio de 2013

Árbitro presidente, *Júlio Gomes*

Árbitro de parte trabalhadora, *José Frederico Simões Nogueira*

Árbitro de parte empregadora. *Cristina Nagy Morais*

Greve nos CTT, S.A. (SNTCT), no dia 7 de junho de 2013, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Arbitragem Obrigatória

N.º Processo: 23/2013 - SM

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de Serviços mínimos

ACORDÃO

I - Os factos

1- O Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (adiante SNTCT), remeteu, com data de 23 de maio de 2013, um pré-aviso de greve, ao conselho de administração dos CTT - Correios de Portugal, S.A. (adiante CTT).

   O pré-aviso refere-se a uma greve a ter lugar na referida empresa, abrangendo todos os trabalhadores, das 00h00 às 24H00 do dia 7 de junho de 2013.

2- Em 29 de maio de 2013, foi recebida por correio eletrónico no Conselho Económico e Social (adiante CES) um *e-mail* da Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (adiante DGERT), dirigido à sua Secretária-Geral, para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, acompanhado de cópias dos seguintes documentos:

   d) Aviso prévio de greve do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT);

   e) Ata da reunião convocada, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 29 de maio de 2013 e na qual não houve acordo sobre a definição de serviços mínimos a prestar durante a greve acima referida;

   f) Proposta de serviços mínimos apresentada pela empresa.

3- Da ata mencionada, para além das informações indicadas, consta a informação de que os representantes dos CTT consideram insuficientes os serviços mínimos propostos pelo Sindicato no mencionado aviso prévio.

4- Os serviços mínimos em causa não estão definidos e regulados em qualquer convenção coletiva.

Os CTT, enquanto empresa concessionária dos serviços de correios no território nacional, bem como dos mesmos serviços internacionais com origem ou destino no território nacional, prestam serviços suscetíveis de satisfazer necessidades sociais impreteríveis, conforme resulta do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 537.º do CT.

5- Em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 24.º e no n.º 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, o CES procedeu às diligências legais necessárias à formação do Tribunal Arbitral, cuja composição é a seguinte:

- Árbitro presidente: Emílio Ricon Peres;
- Árbitro dos trabalhadores: Alexandra Simão José;
- Árbitro dos empregadores: Carlos Proença.

II - Audiência das partes

1- O Tribunal Arbitral reuniu no dia 3 de junho de 2013, a partir das 14h30 horas, nas instalações do CES, tendo procedido a uma primeira apreciação do processo e à audição do SNTCT e dos CTT, na pessoa dos respetivos representantes que apresentaram as credenciais juntas aos autos e devidamente rubricadas.

O SNTCT fez-se representar por:

- Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade;
- Anabela Ferreira Nazaré Pereira.

Os CTT fizeram-se representar por:

- Saturnino José Rodrigues;
- Eduardo Jaime Silva;
- Sérgio Queirós Santos.

2- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados.

Os representantes do SNTCT foram confrontados com a proposta de serviços mínimos, apresentada na DGERT pelos CTT, uma vez que não haviam estado presentes na reunião convocada pela DGERT. Os referidos representantes mantiveram a sua proposta de serviços mínimos já constante no pré-aviso.

III - As circunstâncias do caso e o seu enquadramento

1- Na presente decisão foi tido em conta o respeito pelos princípios da necessidade, da adequação

e da proporcionalidade (artigo 538.º, n.º 5, do CT). Foram ainda ponderados os interesses da população no que respeita particularmente ao tratamento de correio e encomendas postais contendo medicamentos e produtos perecíveis e de tratamento de vales postais da segurança social, telegramas, bem como da correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivas de rendimentos de trabalho emitida por entidade bancária contratada pela Segurança Social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações.

2- A presente decisão teve também em conta as circunstâncias de o dia de greve ser imediatamente anterior a um fim de semana, sendo a segunda-feira seguinte feriado nacional e ainda em alguns municípios, entre os quais o de Lisboa, o dia 13 ser também feriado (municipal).

Assim, atendendo àquelas especiais circunstâncias, considera-se incluir, nos serviços mínimos a fixar, a correspondência oriunda de entidades oficiais que indiciem a existência de obrigações legais para serem cumpridas num determinado período temporal.

3- Entende o TA que, atenta a duração da greve decretada e as circunstâncias atrás referidas, deve-se considerar que a satisfação das necessidades sociais impreteríveis em causa se encontra assegurada nos termos referidos nos pontos III-1. e III-2., na esteira de jurisprudência já abundantemente fixada, em casos semelhantes, pelos Tribunais Arbitrais.

IV - Decisão

Tudo visto e ponderado, ao abrigo do disposto no artigo 537.º e na alínea b) do n.º 4 e no n.º 5 do artigo 538.º, o Tribunal Arbitral decidiu definir os seguintes serviços mínimos a prestar na empresa CTT - Correios de Portugal, S.A., durante a greve decretada pelo SNTCT para o dia 7 de junho de 2013:

1- Garantia da segurança e manutenção das instalações e do equipamento;

2- Distribuição de telegramas e de vales telegráficos;

3- Distribuição de vales postais da segurança social, bem como da correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivas de rendimentos de trabalho emitida por entidade bancária contratada pela Segurança Social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações;

4- Recolha, tratamento, expedição e distribuição de correio e de encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis, desde que devidamente identificados no exterior;

5- Aceitação, tratamento e distribuição de correio registado, desde que devidamente identificado no exterior, remetido por autoridades policiais, organismos com competências inspetivas, tribunais, estabelecimentos de saúde, estabelecimentos prisionais e serviços da administração tributária;

6- Abertura dos Centros de Tratamento de Correspondência e dos Centros de Distribuição Postal na medida do estritamente necessário aos fins indicados nos pontos anteriores desta decisão.

Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos definidos, deverão os representantes dos Sindicatos, de acordo com o disposto no artigo 538.º, n.º 7, do CT, identificar os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na Empresa, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, aos CTT, caso aos Associações Sindicais não exerçam tal faculdade até 24

horas antes do início da greve.

Lisboa, 3 de junho de 2013

Árbitro presidente, *Emílio Ricon Peres*

Árbitro de parte trabalhadora, *Alexandra Simão José*

Árbitro de parte empregadora, *Carlos Proença*

Greve nos CTT/CPL Centro (SNTCT), nos dias 17 e 18 de junho de 2013 (Total) e nos dias 19, 20 e 21de junho de 2013 (Parcial) nos termos definidos nos respetivos avisos prévios de greve – pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Arbitragem Obrigatória

N.º Processo: 25 e 26/2013 - SM

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de Serviços mínimos

ACORDÃO

I - Os factos

1- As presentes arbitragens resultam, por via das comunicações dirigidas à Secretária-Geral do Conselho Económico e Social (adiante CES) com datas de 04.06.2013 e 06.06.2013, recebidas nos mesmos dias, da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (adiante DGERT), de avisos prévios de greve dos trabalhadores do Centro de Produção e Logística do Centro dos CTT – Correios de Portugal, S.A. (adiante CTT/CPLC). Estes avisos prévios foram subscritos pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (adiante SNTCT), estando conforme os mencionados avisos prévios, a execução das greves previstas para os seguintes períodos: das 00h00 do dia 17 de junho de 2013 e as 24h00 do dia 18 de junho de 2013; e às primeiras 2h30 do horário normal de trabalho e às últimas 2h00 do mesmo horário, no que respeita ao turno da Noite Madrugada, e às últimas 4h00 do horário normal de trabalho, no que respeita ao turno da tarde noite, turno da manhã e turno da madrugada, nos dias 19, 20 e 21 de junho de 2013.

2- As referidas comunicações da DGERT foram acompanhadas de cópias dos seguintes documentos:

   a) Atas das reuniões convocadas, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do CT, que tiveram lugar no dia 4 e 6 deste mês e na qual não foi possível chegar a acordo sobre a definição de serviços mínimos a prestar durante a greve acima referida;

b) Avisos prévios de greve do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT);

c) Propostas de serviços mínimos apresentada pela empresa.

3- Da ata mencionada, para além das informações indicadas, consta a informação de que os representantes dos CTT consideram insuficientes os serviços mínimos propostos pelo Sindicato nos mencionados avisos prévios.

4- Os serviços mínimos em causa não estão definidos e regulados em qualquer convenção coletiva.

Os CTT, enquanto empresa concessionária dos serviços de correios no território nacional, bem como dos mesmos serviços internacionais com origem ou destino no território nacional, prestam serviços suscetíveis de satisfazer necessidades sociais impreteríveis, conforme resulta do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 537.º do CT.

5- Pelo despacho n.º 5/GP/2013, o Senhor Presidente do Conselho Económico e Social decidiu, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, que a decisão sobre a definição de serviços mínimos a prestar durante as greves, conforme pré-avisos de greve subscritos pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT), na empresa CTT - Correios de Portugal, S.A. (Centro de Produção e Logística do Centro), para os dia 19, 20 e 21 de junho de 2013, seja tomada pelo tribunal arbitral constituído para a definição dos serviços mínimos a prestar durante a greve decretada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT) na empresa CTT - Correios de Portugal, S.A. (Centro de Produção e Logística do Centro), para o período entre as 00h00 do dia 17 de junho de 2013 e as 24h00 do dia 18 de junho de 2013.

6- Em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 24.º e no n.º 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, o CES procedeu às diligências legais necessárias à formação do Tribunal Arbitral, cuja composição é a seguinte:

- Árbitro presidente: Jorge Bacelar Gouveia;
- Árbitro dos trabalhadores: Ana Cisa;
- Árbitro dos empregadores: Francisco Sampaio Soares.

II - Audiência das partes

1- O Tribunal Arbitral reuniu no dia 11 de junho de 2013, a partir das 11h00 horas, nas instalações do CES, tendo procedido a uma primeira apreciação do processo e à audição do SNTCT e dos CTT, na pessoa dos respetivos representantes que apresentaram as credenciais juntas aos autos e devidamente rubricadas.

O **SNTCT** fez-se representar por:

- Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade;
- Anabela Ferreira Nazaré Pereira.

Os **CTT** fizeram-se representar por:

- Saturnino José Rodrigues;

- Nuno Nascimento Galão;
- Paula Alexandra Batista.

2- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados.

III - As circunstâncias do caso e o seu enquadramento

1- Na presente decisão foi tido em conta o respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, n.º 5, do CT) e foram ponderados os interesses da população no que respeita particularmente ao tratamento de correio e encomendas postais contendo medicamentos e produtos perecíveis e de tratamento de vales postais da segurança social, bem como da correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivas de rendimentos de trabalho emitida por entidade bancária contratada pela Segurança Social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações.

2- Entende o TA que, atenta a duração das greves decretadas e a sua repartição temporal, deve considerar-se que a satisfação das necessidades sociais impreteríveis em causa se encontra assegurada com (1) tratamento de correio e encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis e (2) tratamento de vales postais da segurança social, bem como da correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivas de rendimentos de trabalho emitida por entidade bancária contratada pela Segurança Social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações.

IV - Decisão

Pelo que, tudo visto e ponderado, e ao abrigo do disposto no artigo 537.º e na alínea b) do n.º 4 e no n.º 5 do artigo 538.º, o Tribunal Arbitral decidiu definir os seguintes serviços mínimos a prestar na empresa CTT - Correios de Portugal, S.A., no Centro de Produção e Logística do Centro, durante as greves decretadas e a sua repartição temporal:

1- Manutenção das instalações e do equipamento afeto ao tratamento e à rede de transportes;

2- Tratamento de vales postais da segurança social, bem como da correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivas de rendimentos de trabalho emitida por entidade bancária contratada pela Segurança Social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações;

3- Tratamento de correio e/ou de encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis, desde que devidamente identificados no exterior;

4- Abertura e fecho do Centro de Produção e Logística do Centro para os fins indicados nos pontos 2) e 3);

5- Manutenção das ligações para garantir o transporte do correio e encomendas referidos nos pontos 2) e 3).

Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos definidos, deverão os representantes do Sindicato, de acordo com o disposto no artigo 538.º, n.º 7, do CT, identificar os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem no estabelecimento em cujo âmbito vai decorrer a greve, cabendo a designação

de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, aos CTT, caso a Associação Sindical não exerça tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

Lisboa, 11 de junho de 2013.

Árbitro presidente, *Jorge Bacelar Gouveia*

Árbitro de parte trabalhadora, *Ana Cisa*

Árbitro de parte empregadora, *Francisco Sampaio Soares*

Greve na STCP, S.A., para todos os dias feriados e ainda para os que lhe foram retirados, ou seja, para os dias 24/06/2013, 15/08/2013, 05/10/2013, 01/11/2013, 01/12/2013, 08/12/2013 e 25/12/2013, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Arbitragem Obrigatória

N.º Processo: 27/2013 - SM

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de Serviços mínimos

ACÓRDÃO

1- A presente arbitragem emerge, através de comunicação com data de 12 de junho de 2013, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, à Secretária-Geral do Conselho Económico Social, de aviso prévio de greve dos trabalhadores da STCP - Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, S.A. (STCP). Este aviso prévio conjunto foi feito pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários do Norte (STRUN) e pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA), estando conforme o mencionado aviso prévio da greve prevista para todos os dias feriados e ainda para os que lhe foram retirados, ou seja, para os dias 24/06/2013; 15/08/2013; 05/10/2013; 01/11/2013; 01/12/2013; 08/12/2013 e 25/12/2013.

2- Foi realizada, sem sucesso, reunião no Ministério da Economia e do Emprego, convocada ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (adiante CT).

No âmbito da citada reunião no Ministério da Economia e do Emprego não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos.

3- O Tribunal Arbitral foi constituído com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: António Casimiro Ferreira;
- Árbitro dos trabalhadores: Vitor Ferreira;
- Árbitro dos empregadores: Alexandra Bordalo Gonçalves.

Devidamente convocados, compareceram e foram ouvidos os representantes das partes interessadas, que apresentaram credenciais e cuja identificação consta dessas mesmas credenciais que, rubricadas pelos membros do Tribunal Arbitral, ficam juntas aos autos. Acresce ainda, a apresentação por parte da empresa de uma nova proposta de serviços mínimos a qual foi igualmente junta aos autos.

Cumpre decidir

4- É inquestionável que o direito de greve está previsto como direito fundamental no artigo 57.º, n.º 1 da Constituição da República Portuguesa (CRP), sendo em tal artigo também prevista a necessidade de, em certas situações, serem assegurados serviços mínimos. Estes serviços não podem concretizar uma anulação objetiva do direito de greve; mas, ao mesmo tempo, têm de estar assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (cfr. também artigo 538.º do CT).

Esta situação de conflito de direitos deve ser resolvida tendo presente o disposto no artigo 538.º, n.º 5 do CT (aplicabilidade dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade) e, por isso, a concretização dos serviços mínimos deve ser feita de uma forma especialmente cautelosa e prudente. Ou seja, no modelo constitucional e legal, o direito de greve, e a circunstância de ela ser admissível no âmbito dos serviços públicos e universais de interesse geral, implica a criação de manifestas perturbações e incómodos aos cidadãos utentes, não sendo ponderável uma tese em que um conteúdo amplo para a definição de serviços mínimos em cada caso concreto destrua, na prática, a eficácia pretendida pela própria greve.

Mas, também, a Constituição e a Lei não pretendem que o exercício do direito de greve seja concretizado de um modo que se torne indiferente a outros valores e direitos que merecem a tutela do direito e a real disponibilidade de serviços públicos no sentido da satisfação de necessidades sociais impreteríveis, ou seja, que, de outro modo, seriam irremediavelmente prejudicadas.

É manifesto que a atividade de Transporte Coletivo de Passageiros exercida pelo STCP, se enquadra na alínea h) n.º 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho, sendo assim legalmente reconhecida como destinada à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. Efetivamente, o direito de deslocação dos passageiros, que pressupõe a existência de condições de mobilidade na área urbana, constitui um direito essencial, pressuposto do exercício de outros direitos constitucionalmente protegidos, como sejam o trabalho, a saúde e a educação.

Em consequência, os Sindicatos que declarem a greve e os trabalhadores que a ela aderirem estão legalmente obrigados a assegurar durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação dessas necessidades sociais impreteríveis, de acordo com o n.º 1 do artigo 537.º do Código do Trabalho.

5- Entre os fatores a ponderar na sua decisão o Tribunal Arbitral teve presente o facto de a greve se aplicar predominantemente em sábados domingos e feriados o que determinará uma muito menor procura dos serviços por parte dos utentes. Acresce que nestes dias os casos de eventual procura corresponderão prioritariamente a motivos de recreio o que não se pode considerar como necessidades sociais impreteríveis.

O único dia de greve que coincide com um dia normal de trabalho é o dia 1 de novembro de 2013. Acontece que não se encontram marcadas outras greves em empresas de transportes para essa data na região do Porto, pelo que, na maior parte dos casos haverá a possibilidade de recurso a transportes alternativos.

Sendo evidente que a mobilidade das pessoas na área urbana constitui uma necessidade social impreterível, também é claro que há que averiguar se as necessidades de deslocação justificam em cada caso concreto uma compressão do direito à greve. Não é seguramente o que acontece quando as razões pelas quais os cidadãos se pretendem deslocar correspondem à participação em festividades ou no aproveitamento dos feriados.

Por esse motivo o Tribunal entende que em dias de greve como estes não se justifica assegurar um funcionamento mínimo das carreiras da empresa durante o período que dura a greve.

6- Assim, por unanimidade, o Tribunal Arbitral determina os seguintes serviços mínimos:

- Portarias;
- Carros de apoio à linha aérea e desempanagem;
- Pronto-socorro;
- Serviços de saúde e de segurança das instalações e equipamentos;
- Motoristas adstritos ao transporte de valores

Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos decididos são designados, nos termos legais, pelos sindicatos que declararam a greve, até 24 horas antes do inicio do período de greve ou, se estes não o fizerem, deve a empresa proceder a essa designação mas, tendo em atenção os princípios da necessidade, da adequação, e da proporcionalidade, o recurso ao trabalho dos aderentes à greve para a prestação daqueles serviços mínimos só deverá ser feito quando as necessidades correspondentes não puderem, razoavelmente, ser satisfeitas através do recurso ao trabalho de eventuais não aderentes à greve.

Lisboa, 18 de junho de 2013

Árbitro presidente, António Casimiro Ferreira

Árbitro de parte trabalhadora, Vitor Ferreira

Árbitro de parte empregadora, Alexandra Bordalo Gonçalves

Greve no Metropolitano de Lisboa, E.P.E, no dia 27 de junho de 2013 (Greve geral), nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Arbitragem Obrigatória

N.º Processo: 28/2013 - SM

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de serviços mínimos

ACORDÃO

I - Antecedentes

1- Por correio eletrónico enviado no dia 12 de junho de 2013, a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) do Ministério da Economia e do Emprego remeteu à senhora Secretária-Geral do Conselho Económico e Social (CES) comunicação com a indicação de que se destinava a dar cumprimento ao disposto na alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, para constituição de tribunal arbitral tendo em vista a definição da prestação de serviços mínimos a realizar durante a greve dos trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, EPE (METRO), bem como dos meios necessários para os assegurar. A greve encontra-se marcada para o dia 27 de junho de 2013 (greve geral), nos termos do respetivo aviso prévio de greve.

   Juntas a esta mensagem de correio eletrónico constavam cópias dos seguintes documentos:

   Ata da reunião convocada, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do CT, reunião que teve lugar no dia 12 de junho de 2013 e na qual não foi possível chegar a acordo sobre a definição de serviços mínimos a prestar durante a greve acima referida, com 3 anexos, entre os quais o aviso prévio de greve emitido conjuntamente pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), pelo Sindicato dos Trabalhadores da Tração do Metropolitano de Lisboa (STTM), pelo Sindicato da Manutenção do Metropolitano (SINDEM), pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA) e pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços (FETESE/SITESE).

2- Da ata mencionada, para além das informações indicadas, constam ainda alguns elementos com interesse, como, de resto, era expectável.

   No Aviso Prévio, depois de considerarem que, "face às atuais circunstâncias, nomeadamente a duração do período de greve, a área geográfica servida pelos transportes do Metropolitano de Lisboa - EPE, (…) apenas se mostra necessário assegurar, *a priori,* os serviços mínimos que sempre asseguramos e se têm revelado suficientes, aliás conforme Acórdãos do CES - Conselho Económico e Social - nos. 51/2010-SM, 45/2011-SM e 13/2012-SM."

   E acrescentam que, "as Associações Sindicais signatárias declaram, porém, que assegurarão, ainda, no decorrer da greve, quaisquer outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis".

Da referida ata constava igualmente a posição dos representantes do Metro relativamente aos serviços mínimos, considerando insuficiente os propostos no aviso prévio e apresentando uma proposta de serviços mínimos (anexo 3 à referida ata).

3- Os serviços mínimos em causa não estão definidos e regulados em qualquer convenção coletiva, sendo certo, como já ficou dito, que os Sindicatos e a Empresa não lograram chegar a acordo na reunião relatada na ata, nem posteriormente.

Consta, ainda, de tal ata o entendimento de que o Metropolitano de Lisboa, assegurando o serviço público de transporte coletivo de passageiros em sistema de metro na área metropolitana de Lisboa, presta serviços suscetíveis de satisfazer necessidades sociais impreteríveis, como, de resto, resulta do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 537.º do CT.

II - Arbitragem

4- Assim sendo, e uma vez que:

– A atividade do Metropolitano de Lisboa se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, cuja prestação correspondente não é suscetível de ser adiada (artigo 537.º, n.º 2, alínea a), do CT):

– O Metropolitano de Lisboa se enquadra no sector empresarial do Estado – artigo 538.º, n.º 4, alínea b), do CT;

a definição de serviços mínimos a prestar durante a greve, sob pena de não serem satisfeitas as referidas necessidades sociais impreteríveis, foi cometida a este tribunal arbitral que, nos termos do disposto no citado Decreto-Lei n.º 259/2009, ficou constituído como segue:

– Árbitro presidente: Jorge Bacelar Gouveia;

– Árbitro dos trabalhadores: Miguel Alexandre;

– Árbitro dos empregadores: Francisco Sampaio Soares.

O tribunal reuniu no dia 19 de junho de 2013, às 10h00, nas instalações do CES, tendo de imediato decidido ouvir as partes, o que aconteceu de modo sucessivo, primeiro os representantes das associações sindicais e depois os representantes do Metropolitano de Lisboa, que se apresentaram todos devidamente credenciados.

A FECTRANS fez-se representar por:

– Anabela Paulo Silva Carvalheira;

– Paulo Jorge Machado Ferreira.

O STTM fez-se representar por:

– Luís Filipe Ascensão Pereira;

– José Augusto Ferreira Rodrigues;

– Carlos Rui Vaz Pereira.

O SINDEM fez-se representar por:

– Luís Carlos Conceição Matias Franco;

- José Carlos Estêvão Silveira;
- António dos Santos Laires.

O SITRA fez-se representar por:

- Nuno Ricardo Alves Fonseca.

O Metropolitano de Lisboa, por sua vez, fez-se representar por:

- Margarida Maria Melo de Sousa Loureiro;
- Jorge Miguel Almeida Ferreira;
- António Manuel Elísio Gonçalves;
- Manuel Alfaiate Reis.

5- Na reunião, tanto pelos representantes dos Sindicatos como da Empresa, foram prestados relevantes esclarecimentos quanto ao funcionamento do serviço do metro e à sua manutenção, com especial incidência na explicação de aspetos técnicos respeitantes a questões de segurança dos utentes e pessoal da empresa na operação de transporte efetuada.

Foram entregues documentos pelas partes que foram juntos aos autos.

III - Enquadramento jurídico

6- Resulta do disposto no n.º 1 do artigo 537.º do CT que, nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.

De acordo com o disposto na alínea h) do n.º 2 do mesmo artigo, os *"Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas*" integram a lista exemplificativa de setores em que o legislador considera poder estar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

À luz do disposto no n.º 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa e dos n.º 1 do artigo 537.º e n.º 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação do serviço de transportes deve ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade e na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

7- Da descrição da atividade em que se anuncia a greve, é evidente que se pode discutir a pretensão, apresentada pela entidade empregadora, de haver a definição de serviços mínimos, uma vez que se trata de uma empresa de transporte público ferroviário, o que, porém, não chegou a acontecer por não ter acordo entre as partes.

A definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um caráter excecional na medida em que implica uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional.

Impõe-se aqui uma tarefa de ponderação de bens, avaliando da importância da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito absoluto, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

8- A conclusão a que se chega é a de que não se impõe, ao abrigo dos critérios constitucionais e legais, a definição de serviços mínimos relativos à circulação das composições, por se tratar de uma greve de curta duração, de um dia apenas.

Noutra perspetiva, não se reconhece que a circulação de parte das composições do Metro, devido às suas características próprias de meio de transporte urbano e subterrâneo, pudesse mostrar-se apta à satisfação de necessidades sociais impreteríveis em matéria de acesso aos cuidados de saúde, às escolas e a serviços de segurança nesse concreto contexto, havendo outros meios alternativos de transporte com melhor aptidão à satisfação daquelas necessidades, sendo estes outros transportes de mais fácil acesso pela população e melhor dirigíveis aos lugares pretendidos, nomeadamente no acesso aos hospitais numa situação de emergência.

Assim, não se julga que a definição dos serviços mínimos proposta pela entidade empregadora cumprisse as exigências do princípio da proporcionalidade que se aplicam, conclusão que não sofre abalo considerando a circunstância de se tratar de um pré-aviso de greve a realizar num contexto de greve geral.

9- Na esteira do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 4 de maio de 2011, não se nos afigura que, no caso em apreço, a "salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos*"* seja afetada de modo excessivo, desproporcionado ou irreversível pela não fixação de serviços mínimos relativamente à circulação das composições do METRO, para além daqueles que constam do aviso prévio, a saber, *"os serviços mínimos que sempre asseguramos e que se têm revelado suficientes, aliás como o decidido pela decisão arbitral proferida no Processo 51/2100 SM e confirmada pelo Acórdão da Relação de Lisboa de 04 de Maio de 2011", mas também "quaisquer outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis".*

É ainda de mencionar o facto de haver decisões arbitrais anteriores que estabeleceram esta mesma orientação de só fixar serviços mínimos no que respeita à manutenção: Proc. n.º 3/2006, Proc. n.º 44/2007, Proc. n.º 51/2010, Proc. n.º 45/2011 e Proc. n.º 5/2012. A Decisão 51/2010, relativa à greve geral de 2010, foi confirmada pelo ac. Relação de Lisboa de 4/5/2011.

De resto, estas diversas decisões com uma mesma orientação são ainda objeto de uma alusão legal específica no artigo 27º, nº 3, do Decreto-Lei nº 259/2009, de 25 de novembro, segundo o qual "Após três decisões no mesmo sentido em casos em que as partes sejam as mesmas e cujos elementos relevantes para a decisão sobre os serviços mínimos a prestar e os meios necessários para os assegurar sejam idênticos, caso a última decisão tenha sido proferida há menos de três anos, o tribunal pode, em iguais circunstâncias, decidir de imediato nesse sentido, após a audição das partes e dispensando outras diligências instrutórias".

IV- Decisão

10- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu o seguinte quanto aos serviços mínimos durante o período de greve:

i. Apenas deverão ser assegurados os serviços mínimos necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações;

ii. Tais serviços consistirão na afetação de:

a) Um trabalhador na sala de Comando e Energia;

b) Dois trabalhadores da área no Posto de Comando Central;

c) Três trabalhadores da área em cada um dos oito postos de tração;

d) Quatro trabalhadores da área em cada um dos Parques (Calvanas e Pontinha).

iii. Não são fixados serviços mínimos relativamente à circulação de composições.

11- Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos tal como definidos, deverão os representantes dos Sindicatos, de acordo com o disposto no artigo 538.º, n.º 7, do CT, identificar, através de nome completo, categoria profissional (adequada às funções a desempenhar) e número, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na Empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, à Empresa Metropolitano de Lisboa, caso os Sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

Lisboa, 19 de junho de 2013

Árbitro presidente, *Jorge Bacelar Gouveia*

Árbitro de parte trabalhadora, *Miguel Alexandre*

Árbitro de parte empregadora, *Francisco Sampaio Soares*

Greve na STCP, S.A. (Vários Sindicatos), no dia 27 de junho de 2013 (Greve Geral) - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Arbitragem Obrigatória

N.º Processo: 29/2013 - SM

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de Serviços mínimos

ACORDÃO

I - Os fatos

1- A Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho do Ministério da Economia e do Emprego enviou à Secretária-Geral do Conselho Económico e Social (CES), no dia 14 de junho de 2013, os elementos relativos ao aviso prévio de greve dos trabalhadores da Sociedade de Transportes Coletivos do Porto, S.A. (STCP). O referido pré-aviso, subscrito pelo Sindicato Nacional dos Motoristas (SNM), pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto (STTAMP), pela Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações (FECTRANS) e pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA), refere-se à greve no dia 27 de junho de 2013, a realizar-se nos períodos compreendidos, respetivamente, entre as 23:00 do dia 26 de junho de 2013, a todos os serviços iniciados e terminados nesse dia; entre as 00:00 do dia 27 de junho de 2013 e as 02:00 do dia 28 de junho de 2013 e entre as 00:00 e as 24:00 do dia 27 de junho de 2013.

2- Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (adiante CT) foi realizada, no dia 14 de junho de 2013, uma reunião nas instalações da DGERT, da qual foi lavrada ata assinada por todos os presentes.

3- Em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 24.º e no n.º 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro, o CES procedeu às diligências legais necessárias à formação do Tribunal Arbitral, cuja composição é a seguinte:

- Árbitro presidente: Alexandre de Sousa Pinheiro;
- Árbitro dos trabalhadores: Ana Cisa;
- Árbitro dos empregadores: António Paula Varela.

II - Audiência das partes

1- O Tribunal Arbitral reuniu no dia 21 de junho de 2013, nas instalações do CES, tendo procedido a uma primeira apreciação do processo e à audição das partes, através dos respetivos representantes que apresentaram as credenciais juntas aos autos e devidamente rubricadas.

O SNM fez-se representar por:

- Jorge Manuel Fernandes Costa.

O SITRA fez-se representar por:

- Domingos Barão Paulino

O STTAMP fez-se representar pelo SNM

A FECTRANS fez-se representar por:

- Vítor Manuel Soares Pereira

A STCP fez-se representar por:

- Luisa Campolargo
- Carlos Militão

2- No decurso das audições realizadas, os representantes das partes responderam às perguntas que lhes foram colocadas pelo Tribunal Arbitral e prestaram os esclarecimentos que lhes foram pedidos.

A STCP apresentou um documento em que são reformulados os serviços mínimos no período da greve, e que diferem dos que constam do processo remetido pela DGERT.

Foram também anexados aos autos dois mapas correspondentes à cobertura dos serviços da empresa, um em período de laboração normal, outro de acordo com os serviços mínimos propostos.

De acordo com a empresa a nova proposta de serviços mínimos corresponde a cerca de 10 % da totalidade da rede diurna, 10 % da totalidade da rede noturna e 50 % da totalidade da rede da madrugada, no período designado como "verão 1" cujo início ocorrerá no dia 25 de junho de 2013.

3- O Tribunal Arbitral verificou que os serviços mínimos não estão regulados no instrumento de regulamentação coletiva aplicável, não tendo existido acordo anterior aos avisos prévios para a fixação desses serviços mínimos.

III - Enquadramento jurídico

1- De acordo com o artigo 57.º da Constituição o direito à greve assume a natureza de direito fundamental, carecendo para o seu exercício de articulação com os demais direitos fundamentais e encontrando-se limitado pela necessidade de prestação de serviços mínimos para a satisfação de necessidades sociais impreteríveis. O critério utilizado para a harmonização destes dois propósitos consiste no recurso ao princípio da proporcionalidade previsto no artigo 18.º n.º 2 da Constituição e no artigo 537.º do CT. Assim quando haja recurso à greve, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, as associações sindicais que declarem a greve e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação das citadas necessidades.

2- De acordo com o disposto na alínea h) do n.º 2 do mesmo artigo, os "*Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho -de -ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas*" integram a lista exemplificativa de sectores em que o legislador considera poder estar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

3- Uma greve que implique um risco de paralisação do serviço de transportes exige de acordo com as regras já citadas da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, a satisfação das necessidades impreteríveis na medida do estritamente necessário (cf. também artigo 538.º, n.º 5, do CT).

4- No caso concreto o Tribunal Arbitral tem presente que se trata de uma greve geral.

5- O Tribunal pondera a relação entre o direito à greve nas suas implicações para o exercício de outros direitos como sejam a deslocação, e o desenvolvimento normal da vida das populações designadamente nas áreas da saúde, educação e trabalho.

6- Com base nas considerações já tecidas, o Tribunal é do entendimento, que para a satisfação das necessidades impreteríveis da população, se torna imprescindível assegurar o funcionamento de um nível mínimo de serviço, em particular quando não existe oferta alternativa de transporte coletivo.

IV - Decisão

1- Assim, por unanimidade, o Tribunal Arbitral determina os seguintes serviços mínimos:

- Portarias
- Carros de apoio à linha aérea e desempanagem
- Pronto-socorro
- Serviços de saúde e de segurança das instalações e equipamentos
- Motoristas por linhas de acordo com o quadro seguinte:

Linha	Diurno	Noturno	Madrugada
200	4	1	
201	3		
204	4		
205	5	1	
207	3		
208	4		
305	4		
500	4		
502	3		
600	4	1	
602	3		
701	4	1	
702	3		
704	4		
800	3		
801	3	1	
901/906	3		
903	4	1	

Linha	Diurno	Noturno	Madrugada
1M			1
4M			1
5M			1
8M			1
11M			1

- Um inspetor por turno

2- Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos decididos são designados, nos termos legais, pelos sindicatos que declararam a greve, até 24 horas antes do início do período de greve ou, se estes não o fizerem, deve a STCP proceder a essa designação mas, tendo em atenção os princípios da necessidade, da adequação, e da proporcionalidade. O recurso ao trabalho dos aderentes à greve para a prestação daqueles serviços mínimos só deverá ser feito quando as necessidades correspondentes não puderem, razoavelmente, ser satisfeitas através do recurso ao trabalho de não aderentes à greve.

Lisboa, 21 de junho de 2013

Árbitro presidente, *Alexandre de Sousa Pinheiro*

Árbitro de parte trabalhadora, *Ana Cisa*

Árbitro de parte empregadora, *António Paula Varela*

Greve na SOFLUSA e TRANSTEJO (Vários Sindicatos), no dia 27 de junho de 2013 (Greve geral) – pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Arbitragem Obrigatória

N.º Processo: 30/2013 – SM

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de Serviços mínimos

ACORDÃO

I - Do processo

Por comunicação eletrónica de 17 de junho de 2013, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) do Ministério da Economia e do Emprego, remeteu à Secretária-Geral do Conselho Económico e Social (CES) os seguintes documentos:

a) Avisos prévios de greve subscritos pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas (SIMAMEVIP), pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (STFCMM), pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário (SNTSF), pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (FETESE) e pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA).

b) Ata da reunião convocada pela DGERT nos termos e para os efeitos do n.º 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho, que teve lugar no dia 17 de junho de 2013 com a participação de representantes dos referidos sindicatos e do Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra (SITEMAQ), que não emitiu aviso prévio de greve, mas declarou aderir à greve geral convocada pela UGT, da SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, S.A. (SOFLUSA), e da TRANSTEJO - Transportes Tejo, S.A. (TRANSTEJO).

Face à impossibilidade de se obter um acordo naquelas reuniões, e tendo em conta que as atividades das Empresas, incluídas no setor empresarial do Estado, se integram no âmbito da satisfação de necessidades sociais impreteríveis nos termos da alínea h) do n.º 2 do artigo 537.º do Código de Trabalho, e ainda que a definição dos serviços mínimos não se mostra regulada pelo instrumento de regulamentação coletiva aplicável (CCT SOFLUSA SNTSF e outros com texto consolidado e publicado no *BTE* nº 45/2005, de 8 de dezembro; e CCT TRANSTEJO/Sindicatos com texto consolidado e publicado no *BTE* n.º 21/2007, de 8 de dezembro), impôs-se a constituição de Tribunal Arbitral para definição dos serviços mínimos a assegurar.

Realizadas as diligências adequadas para o efeito, o Tribunal Arbitral ficou assim constituído:

Árbitro Presidente - João Leal Amado;

Árbitro da Parte Trabalhadora - José Frederico Simões Nogueira;

Árbitro da Parte Empregadora - Ana Jacinto Lopes.

O Tribunal, com a referida constituição, reuniu no dia 21 de junho de 2013, nas instalações do CES, tendo decidido ouvir as partes que foram convocadas para as 10h30, os representantes dos Trabalhadores e para as 11H00 os representantes das Empresas, tendo comparecido e apresentado as respetivas credenciais, em representação das respetivas entidades:

Pelo STFCMM

- Carlos Manuel Domingos Costa;
- João Paulo Tavares Cirne;
- Nuno Luís Faria Alfaia Pimentel Costa.

Pelo SITEMAQ

- Narciso André Serra Clemente.

Pelo SIMAMEVIP

- Frederico Fernandes Pereira;

- José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes.

Pela FECTRANS

- José Manuel Rodrigues Oliveira.

Pela FETESE/SITESE

- José Bruno Domingues.

Pelo SITRA

- Domingos Barão Paulino.

Pelo SNTSF

- Mário Jorge Pereira Gamito Gomes.

Pela TRANSTEJO, S.A. e SOFLUSA, S.A.:

- Raul Martins Matias;
- António José dos Anjos Ferreira;
- Nuno Miguel Varela Bentes.

Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos que lhes foram pedidos e responderam a todas as perguntas que lhes foram feitas, nomeadamente sobre os fundamentos das respetivas posições, tendo ainda as empresas juntado ao processo um documento contendo as suas propostas no que se refere à determinação dos serviços mínimos e gráficos representativos dos fluxos de passageiros transportados e respetivos horários em dia útil.

II - Enquadramento jurídico e fundamentação

O Tribunal Arbitral teve em conta que, para além dos serviços mínimos que devem ser prestados para a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, durante os períodos de greve impõe-se igualmente, nos termos do n.º 3 do artigo 537.º do Código do Trabalho, a prestação dos serviços necessários à segurança e à manutenção do equipamento e instalações.

Sendo o direito à greve um direito fundamental, constitucionalmente reconhecido, não é, obviamente, um direito absoluto, estando, de resto, igualmente expressa na Constituição a necessidade de cumprimento dos serviços mínimos. Assim, o direito à greve pode ter de se conciliar, no caso concreto, com outros direitos fundamentais, designadamente com a própria liberdade de circulação e direitos que através dela se exercem e salvaguardam (como o direito ao trabalho, à saúde e até o direito ao lazer). Não afastamos, pois, que pudesse existir necessidade de determinar serviços mínimos de transporte, em situações em que a comunidade servida pela empresa visse limitados, de forma intolerável, esse seu direito de deslocação, ao transporte e outros direitos e liberdades acima referidos. No entanto, face aos dados de facto que nos foram apresentados, julgamos que, apesar da inegável penosidade que a greve acarreta para os utentes regulares da TRANSTEJO e SOFLUSA, não se acham preenchidos os pressupostos indispensáveis para a fixação de serviços mínimos, impondo-se apenas o cumprimento da obrigação de segurança, nos termos do artigo 537.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

Com efeito, há que atender ao facto de a presente greve ter uma duração limitada (24 horas), bem como à circunstância de a mesma ter sido amplamente divulgada com larga antecedência. É certo que, tratando no caso de uma greve geral, tal afeta o funcionamento do sistema de transportes no seu conjunto e dificulta a programação de soluções alternativas de transporte coletivo entre os pontos servidos pelas empresas. Contudo, justamente por se tratar de uma greve geral e não de uma greve limitada ao sector dos transportes, é previsível que se verifique uma redução significativa da procura dos serviços de transporte nesse dia, afastando, assim, eventuais cenários de perturbação da ordem pública resultante de um trânsito caótico na zona da Grande Lisboa.

As ideias de prejuízo, de perturbação, de incómodo e de transtorno acompanham a definição mesma de greve. A greve analisa-se num direito que consiste em causar prejuízos a outrem (desde logo, ao empregador) e em criar transtornos de vária ordem aos utentes do serviço paralisado. Neste quadro, o direito à greve poderá, decerto, ter de ceder, mas só quando aqueles prejuízos ou transtornos se revelarem socialmente intoleráveis, vale dizer, só quando a paralisação da atividade inerente à greve se revelar apta a comprometer a satisfação de necessidades sociais impreteríveis (isto é, necessidades cuja não satisfação tempestiva provoque danos irremediáveis).

A situação mereceria, porventura, uma resposta diferente, caso a greve se prolongasse por vários dias, ou caso se tratasse de uma paralisação sectorial dos transportes coletivos. Mas não é o caso. E não parece existirem populações que fiquem desprovidas de meios de transporte ou genuinamente isoladas, em razão da presente greve. Não foi evidenciado, na audição, que alguém fique impossibilitado de circular, ou que fique com o seu direito de circulação de tal modo perturbado que possa considerar-se esvaziado de conteúdo efetivo.

Não se ignora que este entendimento reproduz, em larga medida, o Acórdão deste Tribunal n.º 48-A/2010, que veio a ser objeto de recurso para o douto Tribunal da Relação de Lisboa, recurso que foi julgado procedente, por Acórdão de 16/3/2011. Nos termos do sumário do Acórdão da Relação de Lisboa, elaborado pelo relator do mesmo, Desembargador Ramalho Pinto, a fixação, como serviços mínimos a prestar, na empresa Transtejo e no dia da greve geral - 24 de novembro de 2010 - da realização de carreiras fluviais num total de entre 15 a 20 % das habitualmente efetuadas, incidindo a sua grande maioria nas chamadas "horas de ponta", não viola os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade, sendo que a alternativa de não fixar quaisquer serviços mínimos de transporte não é compatível com as normas que regulam o direito à greve, pois está em causa uma empresa de transportes públicos fluviais que a lei classifica como empresa que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis».

Tem este Tribunal arbitral o maior respeito pela douta decisão proferida pelo Tribunal da Relação de Lisboa, a qual lhe mereceu a devida atenção e reflexão. E não se ignora que, na resolução destas questões atinentes a necessidades sociais impreteríveis e à definição, em concreto, dos serviços mínimos a prestar, sempre existe uma margem de subjetividade decisória, até por estar em causa a aplicação de conceitos jurídicos indeterminados, carecidos de preenchimento valorativo pelo intérprete-aplicador do Direito.

Num ponto, porém, não podemos deixar de manifestar a nossa discordância em relação à argumentação aduzida pelo referido Acórdão da Relação de Lisboa (a qual veio a ser acompanhada, mais recentemente, pelo Acórdão do Tribunal Arbitral n.º 58 e 61/2012). Com efeito, e a nosso ver, a alternativa de não fixar quaisquer serviços mínimos de transporte é perfeitamente compatível com as normas que regulam o direito à greve. A circunstância de a empresa em causa se integrar num dos sectores elencados no n.º 2 do artigo 537.º do CT de modo algum pode implicar que, automaticamente, devam ser prestados serviços mínimos nessa empresa, quaisquer que sejam os concretos contornos da greve em causa. Pelo contrário, saber se, nessa empresa, haverá ou não que assegurar a prestação de serviços mínimos durante a greve pressupõe uma análise casuística da greve e de todas

as circunstâncias relevantes que a envolvem, pois só assim poderemos concluir pela existência ou não de necessidades sociais impreteríveis ameaçadas pela referida greve.

Ou seja, temos por seguro que a integração da empresa num dos sectores de atividade elencados no n.º 2 do artigo 537.º do CT não constitui *condição necessária* para que se fixem serviços mínimos durante a greve – visto que o referido elenco sectorial tem carácter exemplificativo –, mas também não constitui *condição suficiente* para esse efeito – visto que pode haver greves, em empresas integradas em sectores de atividade constantes dessa lista, nas quais não devam ser prestados quaisquer serviços mínimos durante a greve (pense-se, por exemplo, numa greve de muito curta duração no metropolitano, caso em que, julgamos, a ninguém ocorreria fixar serviços mínimos durante a mesma, ainda que a greve atinja uma empresa incluída na al. *h)* do n.º 2 do artigo 537.º do CT).

Sejamos claros: a não se entender assim, isto é, caso se entenda que a qualificação da necessidade social como impreterível decorre automática e mecanicamente da lei, então é convicção deste Tribunal Arbitral que a lei estaria a restringir o direito fundamental de greve sem atender aos ditames do princípio da proporcionalidade (máxime aos seus subprincípios constitutivos da adequação, da necessidade e da proporcionalidade em sentido estrito), daí resultando que essa lei não lograria furtar-se a um juízo de desconformidade constitucional. O Tribunal Arbitral deve obediência à lei e à Constituição, não devendo aquela ser lida e interpretada sem arrimo nesta.

Destarte, no n.º 2 do artigo 537.º do CT o legislador procura auxiliar o intérprete, indicando alguns sectores de atividade em que, *prima facie*, uma greve poderá pôr em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis. Mas assim como uma greve que ocorra fora daqueles sectores poderá ameaçar a satisfação dessas necessidades impreteríveis, legitimando o estabelecimento de serviços mínimos, também uma greve registada num daqueles sectores poderá não comprometer a satisfação de necessidades impreteríveis – caso em que não deverá haver lugar à fixação de quaisquer serviços mínimos.

Reiteramos, pois, que, numa ótica jurídico-constitucionalmente adequada, impõe-se sempre proceder a uma análise casuística da greve em causa, para apurar se há ou não necessidades sociais impreteríveis que a mesma venha colocar em causa e cuja satisfação deva ser salvaguardada através da prestação de serviços mínimos pelos grevistas. E convenhamos: uma necessidade social só é impreterível quando ela não possa deixar de ser satisfeita, quando ela seja inadiável, quando se torne imperioso satisfazê-la, quando se mostre socialmente intolerável que a mesma seja sacrificada.

Ora, no caso vertente, a greve, de duração limitada a 24h, não conduz ao isolamento de populações, existindo diversas alternativas de circulação entre Lisboa e a margem sul do Tejo, *maxime* através das pontes Vasco da Gama e 25 de Abril. Tendo em conta a larga antecedência com que a presente greve foi divulgada, bem como a abundante informação que sobre a mesma tem vindo a ser transmitida, pensamos que tais circunstâncias permitirão o transporte para-e-de Lisboa de todos aqueles que, realmente, necessitem desse transporte nesse concreto dia de greve geral.

Acrescentamos que a alternativa de fixar um número reduzido de carreiras fluviais (por exemplo, 15% ou 20% do número habitual) não garante a satisfação das situações mais atendíveis (pessoas com deficiência ou em estado de gravidez, idosos, etc., que pretendam deslocar-se a hospitais ou a tribunais, por exemplo) e pode mesmo colocar questões de segurança não despiciendas, pois nesse caso a oferta reduzida de transporte será utilizada, não pelos utentes mais carenciados (cuja identificação é, na prática, impossível), mas sim pelos utentes mais lestos e "agressivos". Por isso mesmo, aliás, a Relação de Lisboa já teve oportunidade de se manifestar contra este método percentual de fixação de serviços mínimos (*vd.* o supramencionado Acórdão da Relação de Lisboa, de 24/02/2010, relatado pela Desembargadora Hermínia Marques). O direito de deslocação é, sem dúvida, um direito fundamental de todos os cidadãos, nos termos do artigo 44.º da CRP, mas dele não decorre que os cidadãos tenham o direito de se deslocar, em dia de greve geral, utilizando as carrei-

ras fluviais disponibilizadas pela TRANSTEJO e pela SOFLUSA. Existem outros meios através dos quais os cidadãos poderão exercer o seu direito de deslocação, sem com isso comprimirem o direito de greve dos trabalhadores da TRANSTEJO e da SOFLUSA. Meios estes, decerto, mais onerosos e menos adequados do que as referidas carreiras fluviais — mas, como é evidente, esse é o preço a pagar pelos utentes, num ordenamento jurídico-constitucional que eleva a greve à condição de direito fundamental dos trabalhadores

III - Decisão

Em conformidade com o exposto, este TA decide:

1- Não fixar serviços mínimos em matéria de transporte, por não ter sido demonstrada a existência de necessidades sociais impreteríveis no caso vertente.

2- Determinar a prestação dos serviços adequados à segurança e à manutenção do equipamento e das instalações.

Lisboa, 21 de junho de 2013

Árbitro presidente, *João Leal Amado*

Árbitro de parte trabalhadora, *José Frederico Simões Nogueira*

Árbitro de parte empregadora, *Ana Jacinto Lopes*

*

* *

Declaração de voto

Votei vencido por entender que apesar da greve da SOFLUSA e TRANSTEJO se inserir no âmbito da greve geral, continuam a existir motivos para que sejam assegurados serviços mínimos de transporte na travessia do Rio Tejo que habitualmente são satisfeitos pelas empresas afetadas pela greve. Não há razões, a meu ver, para que o Tribunal se tivesse afastado da jurisprudência já estabelecida em acórdãos anteriores, nomeadamente tendo em conta os critérios de ponderação fixados nos acórdãos n.ºs 22/2007, 23/2007, 48/2010 e, mais recentemente, nos acórdãos n.º 58/2012 e 61/2012 do Tribunal Arbitral.

Da referida jurisprudência transcreve-se a síntese da respetiva argumentação que levou à definição dos serviços mínimos previstos naqueles acórdãos:

> *"a) O facto de se tratar de uma greve que, declaradamente, se insere num projeto de greve geral suscetível de atingir, em medida não previsível, o funcionamento do sistema de transportes, no seu conjunto;*
>
> *b) O facto de estar excluída a possibilidade de programação de soluções alternativas de transporte coletivo entre os pontos servidos pela empresa;*
>
> *c) O facto de os serviços de transporte assegurados pela empresa terem carácter marcada-*

mente pendular, com faixas horárias em que a procura está fortemente concentrada;

d) A consideração de que, nessas faixas horárias, a não realização de serviços poderia redundar num prejuízo desmesurado e irremediável do direito de deslocação e de outros direitos fundamentais de que ele é instrumental;

e) A necessidade de salvaguardar o exercício de direito à greve na máxima extensão compatível com o respeito mínimo por outros direitos constitucionalmente garantidos;

f) A necessidade de garantir a segurança dos serviços a efetuar, nomeadamente no que toca ao respeito pela lotação das embarcações".

Árbitro de parte empregadora, *Ana Jacinto Lopes*

Greve de trabalhadores dos CTT, S.A., no dia 27 de junho de 2013 (greve geral) nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Arbitragem Obrigatória

N.º Processo: 31/2013 - SM

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de Serviços mínimos

ACORDÃO

I - Os fatos

1- O Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT), o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual (SINTTAV) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (FETESE)/Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média (SINDETELCO) remeteram Avisos Prévios de Greve, ao Conselho de Administração dos CTT - Correios de Portugal (adiante CTT). Os avisos prévios em causa referem-se a uma greve geral dos trabalhadores dos CTT a decorrer no dia 27 de junho de 2013 (00h00 às 24h00).

2- Em 17 de junho de 2013, foi recebida por correio eletrónico no Conselho Económico e Social (adiante CES) um *e-mail* da Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (adiante DGERT), dirigido à sua Secretária-Geral, para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, acompanhado de cópias dos seguintes documentos:

a) Aviso prévio de greve da Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (FETE-

SE)/Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média (SINDETELCO)

b) Aviso prévio de greve do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT);

c) Aviso prévio de greve do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual (SINTTAV);

d) Ata da reunião convocada, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do CT, que teve lugar no dia 17 deste mês e na qual não foi possível chegar a acordo sobre a definição de serviços mínimos a prestar durante a greve acima referida;

e) Proposta de serviços mínimos apresentada pela empresa.

3- Da ata mencionada, para além das informações indicadas, consta a informação de que os representantes dos CTT consideram insuficientes os serviços mínimos propostos pelos Sindicatos nos mencionados Avisos Prévios.

4- Os serviços mínimos em causa não estão definidos e regulados em qualquer convenção coletiva.

Os CTT, enquanto empresa concessionária dos serviços de correios no território nacional, bem como dos mesmos serviços internacionais com origem ou destino no território nacional, prestam serviços suscetíveis de satisfazer necessidades sociais impreteríveis, conforme resulta do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 537.º do CT.

5- Em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 24.º e no n.º 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, o CES procedeu às diligências legais necessárias à formação do Tribunal Arbitral, cuja composição é a seguinte:

- Árbitro presidente: Luís Pais Antunes;
- Árbitro dos trabalhadores: Eduarda Figanier de Castro;
- Árbitro dos empregadores: Cristina Nagy Morais.

II - Audiência das partes

1- O Tribunal Arbitral reuniu no dia 20 de junho de 2013, a partir das 11h30 horas, nas instalações do CES, tendo procedido a uma primeira apreciação do processo e à audição dos CTT e dos SNTCT e FETESE/SINDETELCO, na pessoa dos respetivos representantes que apresentaram as credenciais juntas aos autos e devidamente rubricadas. O SINTTAV não compareceu à audição, nem se fez representar.

O SNTCT fez-se representar por:

- Eduardo Manuel Penintência da Rita Andrade;
- Anabela Ferreira Nazaré Pereira.

O FETESE/SINDETELCO fez-se representar por:

- Vitor Manuel Antunes Ferreira;
- Vitor Manuel Leal Pereira.

Os CTT fizeram-se representar por:

– Eduardo Jaime Silva

– Saturnino José Rodrigues;

– Sérgio Queirós Santos.

2- Nas reuniões que tiveram com os membros do Tribunal Arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos solicitados. Contudo, não se mostraram disponíveis para chegar a qualquer acordo suscetível de dispensar a decisão deste Tribunal Arbitral.

III - As circunstâncias do caso e o seu enquadramento

1- As circunstâncias deste caso são substancialmente idênticas às que se verificaram nos Processos n.ºs 25/2011, 44/2011, 14/2012 e 63/2012.

2- Conforme se escreve no Acórdão proferido no Processo n.º 25/2011:

"*Tendo em conta que a greve (...) tem uma duração de 24 horas, numa quinta-feira e foi amplamente divulgada, a determinação de serviços mínimos deve assentar em critérios diversos daqueles em que se definem tais serviços em greves anteriores, não só mais longas como em dias anteriores ou posteriores a fim de semana ou feriado.*

Acresce que em decisões arbitrais anteriores (nomeadamente Processos 19/2010, 35/2010, 52 - 53/2010 e 23/2011) foram fixados serviços mínimos com assertivas e corretas ponderações na sua determinação, que não devem ser descuradas nesta greve".

"*No respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (artigo 538.º, n.º 5, do CT), foram ponderados os interesses da população no que respeita particularmente à distribuição de encomendas postais contendo medicamentos e produtos perecíveis e de vales postais com prestações destinadas a assegurar encargos familiares.*

Na eventualidade de uma greve prolongada (dois ou mais dias seguidos ou em dias a que se segue um fim-de-semana ou um dia feriado) haveria igualmente que ponderar a necessidade de distribuição de certo correio urgente, nomeadamente correio registado de tribunais ou de estabelecimentos de saúde. Mas não é o caso; trata-se de uma greve de 24 horas a ter lugar numa quinta-feira."

3- Entende o Tribunal que, atenta a duração de apenas um dia da greve decretada, não se encontra devidamente justificada a imposição, a título de serviços mínimos, da obrigação de abertura de uma estação de correios em cada município, devendo considerar-se que a satisfação das necessidades sociais impreteríveis em causa se encontra assegurada com (1) a distribuição de telegramas, vales telegráficos e vales postais da segurança social ou títulos equivalentes, (2) a recolha, tratamento, expedição e distribuição de correio e de encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis e (3) a abertura dos Centros de Tratamento de Correspondência e dos Centros de Distribuição Postal necessários para esses fins.

IV - Decisão

Pelo que, tudo visto e ponderado, e ao abrigo do disposto no artigo 537.º e na alínea b) do n.º 4 e no n.º 5 do artigo 538.º, o Tribunal Arbitral decidiu definir os seguintes serviços mínimos a prestar na empresa CTT - Correios de Portugal, S.A., durante a greve geral no dia 27 de junho de 2013:

1- Garantia da segurança e manutenção das instalações e do equipamento;

2- Distribuição de telegramas e de vales telegráficos;

3- Distribuição de vales postais da segurança social, bem como da correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivas de rendimentos de trabalho emitida por entidade bancária contratada pela Segurança Social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações;

4- Recolha, tratamento, expedição e distribuição de correio e de encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis, desde que devidamente identificados no exterior;

5- Abertura dos Centros de Tratamento de Correspondência e dos Centros de Distribuição Postal necessários para os fins indicados nos pontos 2),3) e 4).

Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos definidos, deverão os representantes dos Sindicatos, de acordo com o disposto no artigo 538.º, n.º 7, do CT, identificar os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na Empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, aos CTT, caso aos Associações Sindicais não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

Lisboa, 20 de junho de 2013

Árbitro presidente, *Luís Pais Antunes*

Árbitro de parte trabalhadora, *Eduarda Figanier de Castro*

Árbitro de parte empregadora, *Cristina Nagy Morais*

Greve Geral | 27 de junho de 2013 | TAP, PGA, PORTWAY e SPDH - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Arbitragem Obrigatória

N.º Processo: 32/2013 - SM

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de Serviços mínimos

ACÓRDÃO

I - Os fatos

1- Por correio eletrónico, datado de 17 de junho de 2013, a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) do Ministério da Economia e do Emprego remeteu à senhora Secretária-Geral do Conselho Económico e Social (CES) comunicação com a indicação de que se destinava a dar cumprimento ao disposto na alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Outubro, para constituição de tribunal arbitral tendo em vista a definição de serviços mínimos a realizar durante a greve dos trabalhadores da TAP, S.A., PGA, S.A., PORTWAY, S.A. e SPDH S.A., bem como dos meios necessários para os assegurar. A greve de 24 horas está marcada para o dia 27 de junho de 2013, das 00H00 às 24H00, na sequência da declaração pela CGTP – Intersindical e U.G.T., de uma greve geral para esse dia.

A referida comunicação vinha acompanhada da Ata de reunião realizada em 13 de junho de 2013, nas instalações da D.G.E.R.T, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do C.T. e dos documentos, nela referidos, com a denominação de Anexos, num total de 9 (nove), de tudo se juntando cópia e cujo conteúdo aqui se considera integralmente reproduzido.

2- Os avisos prévios de greve para 27 de junho de 2013 das 00.00 horas às 24.00 horas, foram emitidos pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA); Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (FETESE); Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA); Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação (SINDAV); Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial (SQAC); Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves (SITEMA) e dirigidos às empresas:

TAP Portugal – Transportes Aéreos Portugueses, S.A. (TAP)

PORTUGÁLIA – Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S.A. (PGA)

PORTWAY – Handling de Portugal, S.A. (PORTWAY)

SPDH - Serviços Portugueses de Handling, S.A. (SPDH)

3- Da referida Ata consta que ”as propostas da TAP, PGA, PORTWAT e SPDH não foram aceites pelos Sindicatos, que mantiveram a posição constante nos avisos prévios e as quais se consubstanciam no Acórdão 64 e 66/2012 do Tribunal Arbitral” (Anexo 9).

II - O Tribunal Arbitral

4- O Tribunal arbitral foi constituído com a seguinte composição

- Árbitro presidente: António Pinto Cardoso;
- Árbitro da parte trabalhadora: António Gouveia Coelho;
- Árbitro da parte empregadora: Manuel Cavaleiro Brandão.

5- O Tribunal arbitral reuniu nas instalações do C.E.S., pelas 10h00, do dia 21 de junho de 2013, tendo de imediato decidido ouvir os representantes das Partes, o que aconteceu de modo sucessivo, primeiro os representantes das Associações Sindicais e depois os representantes das Empresas cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

O SITAVA fez-se representar por:

– Vitor Mesquita

O SIMA fez-se representar por:

– José Mendes Maridalho

O SINDAV fez-se representar por:

– Joaquim da Silva Barbosa

O SQAC, FETESE e SITEMA fez-se representar por:

– Carlos Alberto Costa Cruz

A TAP e a PGA fizeram-se representar por:

– Armando Almeida Vaz

– Vera Oliveira

– José Celestino

A PORTWAY fez-se representar por:

– Sofia Marques

A SPDH fez-se representar por:

– Anabela Ramalho

Os representantes da TAP e da Portway apresentaram ao Tribunal no início da sessão dois documentos, dos quais o Tribunal tomou conhecimento rubricou e juntou aos autos.

6- Os representantes das Partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal, tendo mantido as posições constantes da supracitada ata de reunião efetuada na D.G.E.R.T. no dia 17 do mês de junho de 2013, da qual também consta que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis não regulam os serviços mínimos e que as empresas, em causa, prestam serviços que satisfazem necessidades sociais impreteríveis.

III - Enquadramento jurídico

7- O direito dos trabalhadores à greve é um direito constitucionalmente garantido (n.º 1 do artigo 57.º da C.P.R.). Não é no entanto um direito ilimitado porque tem de respeitar os limites do exercício de outros direitos fundamentais, também constitucionalmente garantidos.

É por essa razão e com esse objetivo que, nos termos do disposto no respetivo n.º 3 do citado artigo 157.º, a CRP remete para a lei "a definição das condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como os serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis".

No caso concreto, a atividade das empresas abrangidas pela greve destina-se, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 537.º, à satisfação de necessidades impreteríveis, sendo explicitamente incluída no âmbito normativo da al. h) do n.º 2 do citado artigo 537.º do C.T.

Todavia, sendo inequívoco que os serviços públicos de transportes se incluem no âmbito dos que, por si próprios, se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, o disposto no n.º 5 do art.º 538.º impõe que a definição de serviços mínimos, durante o período da greve

"deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade".

8- Para o que, nomeadamente, se deverá ter em consideração, que a presente greve é de curta duração (apenas 1 dia); foi comunicada com antecedência superior à legalmente exigível, além de largamente divulgada, o que, na medida do possível, poderá minorar o seu impacto na satisfação de necessidades sociais impreteríveis, que, aliás, serão largamente afetadas por muitas outras greves desencadeadas na sequência da greve geral declarada pelas duas Confederações Sindicais para o mesmo dia.

É neste enquadramento jurídico-factual que este Tribunal Arbitral profere o seguinte:

IV - Decisão

Atendendo a que a presente situação factual e o respetivo enquadramento jurídico são idênticos ou similares ao de outras já anteriormente ocorridas, relativamente às quais foram tomadas, por unanimidade, decisões arbitrais, com o mesmo sentido decisório (Acórdãos n.º 16/2007; 56 e 58/2010 e Acórdão 64 e 66/2012), e porque este Tribunal concorda, substancialmente, com esse sentido, decide, por unanimidade, que:

1- Deverão ser assegurados, no período de greve, os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações.
2- Deverá ser assegurada no período de greve a assistência aos seguintes voos:
   a) Todos os voos impostos por situações críticas relativas à segurança de pessoas e bens, incluindo os voos-ambulância, movimentos de emergência entendidos como situações declaradas em voo, designadamente por razões de ordem técnica ou meteorológica e outras que pela sua natureza tornem absolutamente inadiável a assistência ao voo incluindo os voos cuja aterragem esteja programada para ocorrer antes do início do período da greve e ocorra posteriormente;
   b) Todos os voos militares;
   c) Todos os voos de Estado, nacionais ou estrangeiros;
   d) O voo Lisboa-Terceira-Lisboa, o voo Lisboa-Ponta Delgada-Lisboa e o voo Lisboa-Funchal-Lisboa.
3- Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos referidos serão os resultantes da organização técnica do trabalho na empresa com cumprimento das disposições sobre prestação de trabalho em condições normais.
4- Caberá aos Sindicatos designar os trabalhadores que ficam afetos à prestação de serviços mínimos até 48 horas antes do início do período de greve, competência que passará a ser das empresas se a designação não for feita nesse período, sendo certo que o recurso ao trabalho dos aderentes à greve só será lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 21 de Junho de 2013

Árbitro presidente, *António Morgado Pinto Cardoso*

Árbitro de parte trabalhador*a, António Gouveia Coelho*

Árbitro de parte empregadora, *Manuel Cavaleiro Brandão*

Greve Geral | 27 de Junho de 2013 | CARRIS - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Arbitragem Obrigatória

N.º Processo: 33/2013 - SM

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de Serviços mínimos

ACÓRDÃO

1- A presente arbitragem emerge, através de comunicação com data de 18 de junho de 2013, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), à Secretária-Geral do Conselho Económico Social, de avisos prévios de greve dos trabalhadores da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S.A. (CARRIS), subscritos pelas associações sindicais seguintes: Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS), Sindicato Nacional dos Motoristas (SNM), pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA), e pela Associação Sindical do Pessoal de Tráfego da Carris (ASPTC).

2- Foi realizada reunião na DGERT, convocada ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (adiante CT).

No âmbito da citada reunião não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos.

3- O Tribunal Arbitral foi constituído com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: Emílio Ricon Peres;
- Árbitro dos trabalhadores: Filipe Costa Lamelas;
- Árbitro dos empregadores: Carlos Proença.

Devidamente convocados, compareceram e foram ouvidos os representantes das partes interessadas, que apresentaram credenciais e cuja identificação consta das mesmas, que depois de rubricadas pelos membros do Tribunal Arbitral, ficam juntas aos autos.

Cumpre decidir:

4- É inquestionável que o direito de greve está previsto como direito fundamental no artigo 57.º, n.º 1 da Constituição da República Portuguesa (CRP), sendo em tal artigo também prevista a necessidade de, em certas situações, serem assegurados serviços mínimos. Estes serviços não podem concretizar uma anulação objetiva do direito de greve; mas, ao mesmo tempo, têm que assegurar os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (cfr. também artigo 538.º do CT).

Esta situação de conflito de direitos deve ser resolvida tendo presente o disposto no artigo 538.º, n.º 5 do CT (aplicabilidade dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade) e, por isso, a concretização dos serviços mínimos deve ser feita de forma especialmente cautelosa e prudente. Ou seja, no modelo constitucional e legal, o direito de greve, e a circunstância de ela ser admissível no âmbito dos serviços públicos e universais de interesse geral, implica a criação de manifestas perturbações e incómodos aos cidadãos utentes, não sendo ponderável uma tese em que o conteúdo amplo para a definição de serviços mínimos em cada, caso concreto, destrua, na prática, a eficácia pretendida pela própria greve.

A Constituição e a Lei não permitem que o exercício do direito de greve seja concretizado de um modo que se torne indiferente a outros valores e direitos que merecem a sua tutela, de outro modo, a efetiva disponibilidade de serviços públicos no sentido da satisfação de necessidades sociais impreteríveis, poderia ser irremediavelmente prejudicadas.

A atividade de Transporte Coletivo de Passageiros exercida pela CARRIS enquadra-se na alínea h) n.º 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho, sendo legalmente reconhecida como destinada à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. O direito de deslocação dos passageiros, pressupõe a existência de condições de mobilidade na área urbana de Lisboa e constitui um direito essencial, pressuposto do exercício de outros direitos constitucionalmente protegidos, como sejam o trabalho, a saúde e a educação.

As associações sindicais que declararam a greve e os trabalhadores que a ela aderirem estão legalmente obrigados a assegurar durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação daquelas necessidades sociais impreteríveis, de acordo com o n.º 1 do artigo 537.º do Código do Trabalho.

5- O Tribunal Arbitral teve presente o facto da greve em questão ser uma greve geral com a duração de um dia inteiro, o que poderá afetar de forma significativa a oferta do serviço de transportes. Ponderou também o facto de as linhas propostas pela CARRIS desempenharem um papel essencial no acesso das pessoas à rede hospitalar pública e, consequentemente, a necessidade de proteção do direito à saúde constitucionalmente consagrado. Foi tido ainda em consideração o conteúdo do Acórdão proferido no processo n.º 28/2013-SM para determinação de serviços mínimos.

A mobilidade das pessoas na área urbana constitui uma necessidade social impreterível, o que torna imprescindível assegurar o funcionamento de um número mínimo de autocarros, ainda que não a totalidade dos que servem essas carreiras, ao contrário do que tinha sido proposto pela CARRIS.

O Tribunal entende que permitir o funcionamento de apenas 50 % de algumas carreiras das várias centenas disponibilizadas pela empresa (o que, segundo declaração prestada pelos representantes da CARRIS, corresponde a cerca de 15 % do serviço total prestado num dia útil normal do horário de verão), assegura o direito fundamental à greve, e simultaneamente um funcionamento mínimo das carreiras consideradas imprescindíveis para as necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos durante o período de greve. Esta é, aliás, a jurisprudência consagrada nos Acórdãos da Relação de Lisboa, de 25 de maio de 2011 e de 1 de junho de 2011.

6- Tudo visto e ponderado, o Tribunal Arbitral determina os seguintes serviços mínimos:

- Funcionamento do transporte exclusivo de deficientes
- Funcionamento do carro do fio e desempanagens
- Funcionamento dos postos médicos
- Segurança das instalações e do equipamento no âmbito da responsabilidade dos trabalhadores abrangidos pelo pré-aviso de greve.
- Funcionamento das carreiras 703, 708, 735, 736, 738, 742, 751, 755, 758, 760, 767 e 781, nos termos indicados no mapa anexo.

Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos são designados, nos termos legais, pelos associações sindicais que declararam a greve, até 48 horas antes do início do período de greve ou, se estes não o fizerem, deve a empresa proceder a essa designação, tendo em atenção os princípios da necessidade e da adequação.

A prestação dos serviços mínimos deverá ser satisfeita pelos trabalhadores não aderentes à greve. Para o efeito, a empresa deve alocar, na medida do possível, a prestação desses trabalhadores às carreiras indicadas no mapa anexo. O recurso à prestação de trabalho de aderentes à greve apenas será possível quando as necessidades correspondentes não puderem ser satisfeitas através do recurso ao trabalho de não aderentes à greve.

Lisboa, 24 de junho de 2013

Árbitro presidente, *Emílio Ricon Peres*

Árbitro de parte trabalhadora, *Filipe da Costa Lamelas*

Árbitro de parte empregadora, *Carlos Proença*

ANEXO

Serviços mínimos para o dia 27.06.2013

Autocarros **Verão** **Pontinha (Est.)**
2ª. a 6ª. Feira **Carreira Nº 703**

01	04	06	01	04	06
5:25 (b)				6:43	6:05
Charneca			Bº. Sta. Cruz		
Para Calhariz			Calhariz		
					6:20
6:05			6:35		
		6:50		7:03	7:30
7:05	7:50	8:19	7:56	8:37	9:05
8:47	9:29	9:58	9:38	10:12	10:46
10:32	11:06	11:40	11:20	11:54	12:28
12:14	12:48	13:22	13:02	13:36	14:10
13:56	14:30	15:04	14:44	15:18	15:50
15:38	16:12	16:45	16:33	17:03	17:33
17:30	17:59	18:28	18:18	18:48	19:24
19:11	19:40		20:00	20:22 *	
Para Calhariz			Calhariz		
		20:12			20:47
20:46		21:20	21:25		21:47
21:57		22:18	22:30		23:00
23:00		23:30	23:30		0:00
0:00		0:30	0:30		1:00
0:58 *		1:28 *			
1:23		1:53	20:37		

Base Nº 66/2011 **Local de Rendição: Lumiar e Col. Militar-Metro**

*** Recolhe**

(b) Sai em serviço.

Autocarros — **Verão** — **Musgueira (Est.)**
2ª. a 6ª. Feira — **Carreira Nº 708**

03	04	06	07	10	11	13
5:47				5:05		
			Martim Moniz			
			Est. Oriente			
				5:20		
6:02				——		
——				6:20		
7:05		7:36		8:08		8:40
9:12		9:46		10:22		10:43
11:16		11:52		12:28		*
	13:22		13:58		14:34	
	15:28		16:04		16:38	17:10
	17:42		18:14		18:46	19:18
	19:53		20:13		20:52	21:11
	21:30		21:54			
			*			
			Pç. Chile			
					22:32	
	23:00				23:55	
	21:52		22:29			11:18

03	04	06	07	10	11	13
	11:58	6:20	12:34		13:10	7:16
						15:41
			Pq. Nações Norte			
				5:30		
6:12		6:40		7:08		7:36
8:06		8:38		9:10		9:41
10:12		10:48		11:24		
12:16	12:18	12:52	12:54	13:28	13:30	
*	14:24	*	15:00	*	15:36	16:06
	16:38		17:10		17:42	18:14
	18:46		19:18		19:52	20:09
	20:43		21:05			21:58
						*
			Para Pç. Chile			
					21:50	
	22:20				23:20	
	23:38				0:33	
	*				*	
12:18		13:12		13:48	0:53	22:18

Base Nº 196/2012 — **Local de Rendição: Areeiro**

*** Recolhe**

NOTA: TODAS AS CHAPAS SAEM E RECOLHEM DE CABO RUIVO

Autocarros — **Verão e Agosto** — **Musgueira (Est.)**
2ª. a 6ª. Feira — **Carreira Nº 735**

02	04	06	08	10
		Cais Sodré		
	6:56	7:14		
			7:32	
				7:50
(a)	(a)	(a)	(a)	
8:35	8:53	9:12	9:30	(a)
				9:48
9:57				
	10:16			
		10:35		
			10:54	
				11:13
11:51	12:10	12:29	12:48	13:07
13:45				
	14:04			
		14:23		
			14:42	
				15:01
15:39	15:58	16:17	16:36	16:55
(a)				
17:41	(a)			
	18:00	(a)		
		18:18	(a)	
			18:36	(a)
				18:55
19:04	19:21	19:38	19:56	20:14
(a)				
21:01		(a)		
		21:20		
			21:35	
22:02			*	
*				
				21:59
		22:28		
				23:02
				0:00
			22:25	12:24

Base Nº 115/2011 **Local de Rendição: Cais Sodré e Areeiro**

*** Recolhe**

(a) Para a Alameda.

Autocarros — **Verão e Agosto** — **Musgueira (Est.)**
2ª. a 6ª. Feira — **Carreira Nº 735**

02	04	06	08	10
7:21	5:50	6:10	6:26	6:42
		Hosp. Sta. Maria		
	6:10	6:30	6:46	7:02
7:41	7:55	8:13	8:31	8:50
10:54	11:13	11:32	11:51	12:10
12:48	13:07	13:26	13:45	14:04
14:42	15:01	15:20	15:39	15:57
16:42	17:00	17:19	17:37	17:56
20:10	20:12	20:29	20:49	21:09
	*			
		Alameda		
9:20	9:39	9:57	10:15	10:33
18:26	18:44	19:03	19:21	19:40
21:35		22:00		
				22:30
		22:57		
		*		23:35
				0:28
	20:32	23:22		

Base Nº 115/2011 **Local de Rendição: Cais Sodré e Areeiro**

*** Recolhe**

Autocarros — Verão — Musgueira (Est.)
2ª. a 6ª. Feira — Carreira Nº 736

02	03	05	06	09	10	12	15	17	18
Cais Sodré									
(a)						5:20			
5:37		6:00		6:22					
						6:55		7:06	
7:17		7:39				(c)			
(c)				8:09					
						(c)	(c)		
(c)						8:44	8:52	9:01	
9:10									
		9:53				(c)	(c)		
				10:19		10:30	10:41		
(c)									
11:04									
						(c)	(c)		
		12:00				12:12	12:23		
(c)				12:34					
12:46									
						(c)	(c)		
						13:54	14:05		
(c)		14:16							
14:28				14:51					
						(c)	(c)		
(c)						15:37	15:48		
16:12		16:35		17:04		17:22	17:40	17:58	
18:07						(c)	(c)		
(c)									
		18:52				19:10	(c)		
				19:19		(c)	19:28		
(c)									
19:55								20:14	
							(c)		
		20:42					20:55		
	(c)			21:08					
	21:21								
									22:00
	(c)		22:26						
	22:39				22:52				
	(c)								23:44
	23:57		0:10						

Base Nº 157/2007 — Local de Rendição: Lumiar

* Recolhe

NOTA: AS CHAPAS 03, 06, 10 E 18 SAEM COM AUTOCARRO STANDARD.

(a) Na Pç. Comércio atenção aos passageiros vindos dos barcos.
(c) Para o Sr. Roubado.

Autocarros — Verão — Musgueira (Est.)
2ª. a 6ª. Feira — Carreira Nº 736

02	03	05	06	09	10	12	15	17	18
4:37		4:58		5:11		4:25	7:40	5:51	
	20:26		21:21		21:47			16:35	20:55
Odivelas-BºLPimentel									
						4:45			
4:57		5:18		5:36					
						6:06		6:16	
6:26		6:48		7:14				8:03	
		8:55		9:21				10:01	
		11:03		11:37				*	
		13:19		13:53					
		15:37		16:06				17:00	
		17:54		18:21				19:22	
		19:55		20:22				21:03	21:15
		21:29	21:41	21:55	22:07			*	22:59
		*	23:25	*	23:36				0:28
			0:54						
			*						
Sr. Roubado									
						7:52	8:00		
8:18									
						9:38	9:49		
10:13									
						11:21	11:32		
11:55						13:03	13:14		
13:37						14:45	14:56		
15:20						16:30	16:48		
17:15						18:18	18:36		
19:06						20:00	20:13		
20:41	20:41					*	21:37		
*	21:59						*		
	23:17								
	0:36								
	*								
								10:26	
20:56	0:51	21:49	1:14	22:15		20:15	21:52	21:23	

Base Nº 157/2007 — Local de Rendição: Lumiar

* Recolhe

NOTA: AS CHAPAS 03, 06, 10 E 18 SAEM COM AUTOCARRO STANDARD

Autocarros **Verão** **Pontinha (Est.)**
2ª. a 6ª. Feira **Carreira Nº 738**

02	03	05	08	09	02	03	05	08	09
			7:59	16:40	5:55	6:13	6:31		
Qta. Barros					Alto Sto. Amaro				
					6:20	6:38	6:56		
7:04	7:18	7:33	8:14		7:48	8:04	8:20	9:05	
8:42	8:57	9:12	10:00		9:35	9:50	10:10	10:50	
10:26	10:40	11:00	11:40			11:30	11:50	12:30	
*	12:20	12:40	13:20			13:10	13:30	14:10	
	14:00	14:20	15:00			14:50	15:10	15:50	
	15:40	16:10	16:40	16:55		16:30	17:01	17:32	17:47
	17:25	17:55	18:25	18:40		18:17	18:47	19:23	19:26
	19:14	19:33	20:12			20:00	20:18	20:54	*
	20:52	20:57	21:40			21:30		22:18	
	22:08	*						*	
	*								
10:36	22:18	21:07						22:48	19:56

Base Nº 58/2013 **Local de Rendição: Campo Pequeno e Calvário**

*** Recolhe**

Autocarros — Verão — Musgueira (Est.)
2ª. a 6ª. Feira — Carreira Nº 742

01	03	05	08	10	12	13	15	17
6:36	6:50	7:05		7:50			4:45 (a)	15:51
				Bº. Madre Deus				
							ISEL 5:00	
							5:10	
					6:25		6:47 (b)	
7:01 (b)	7:15 (b)	7:30 (b)	7:57	8:15	8:33	8:42 (b)	9:00 (b)	
9:19 (b)	9:39 (b)	10:00 (b)	10:20 (b)	10:40 (b)	11:00 (b)	11:02	11:20 (b)	
11:40 (b)	12:00 (b)	12:20 (b)	12:40 (b)	13:00 (b)	13:20 (b)	*	13:40 (b)	
14:00 (b)	14:20 (b)	14:40 (b)	15:00 (b)	15:20 (b)	15:39 (b)		15:58 (b)	16:16 b)
16:26	16:45	17:04	17:24	17:44	18:04		18:24	18:44
18:55 (b)	19:10	19:34	19:48	20:02	20:19		20:36	20:58
21:01	*	21:38		21:56	*		*	23:08
*		*		0:00				1:00
				Alcântara Terra				
				1:04				
				*				
21:26	19:35	22:03		1:31	20:44	11:27	21:01	

01	03	05	08	10	12	13	15	17
			6:00		4:50	6:51 (c)		
				Casalinho Ajuda / Polo Universit. Ajuda				
					5:40		6:00	
			6:55 PU		7:22	7:31 PU	7:49 PU	
8:07 PU	8:25 PU	8:43 PU	9:10	9:28	9:46	9:54 PU	10:12 PU	
10:30 PU	10:50 PU	11:10 PU	11:30 PU	11:50 PU	12:10 PU		12:30 PU	
12:50 PU	13:10 PU	13:30 PU	13:50 PU	14:10 PU	14:30 PU		14:50 PU	
15:10 PU	15:30 PU	15:50 PU	16:10 PU	16:30 PU	16:50 PU		17:10 PU	17:30 PU
17:40	18:00	18:19	18:39	18:58	19:18		19:37	19:56
20:06 PU		20:45	20:46	20:59				22:08
			*	23:00				0:00
				0:51				1:51
				(d)				*
			21:16					2:21

Base Nº 88/2012 — Local de Rendição: Pç. Chile e Alcântara Terra

* Recolhe — NOTA: PU - Polo Universit. Ajuda

(a) Sai reservado para o ISEL onde coloca bandeira "742 - Casalinho Ajuda".
No Bº. Madre Deus efetua paragem da Cª.759 (frente ao terminal) fazendo "Início de viagem" na consola.

(b) Para o Polo Universit. Ajuda.

(d) Efetua percurso da Cª. até Alcântara Terra de onde recolhe reservado via Av. Ceuta e Eixo Norte-Sul.

Autocarros — Verão — Miraflores (Est.)
2ª. a 6ª. Feira — Carreira Nº 751

01	04	06	08	12	14
	5:49	7:01			6:40
		Est. Campolide			
			Alcântara Terra		
			5:26	5:55	
	6:14		6:27	6:55	7:05
	7:19	7:26			
			7:42		
7:48			(d)		
				(d)	
				8:14	(d)
					8:25
			8:30		
	(d)				
	8:45	(d)			
		8:56		9:01	9:11
9:16	9:32	9:42	9:54	10:28	
10:45			11:19	11:53	
12:10			12:44	13:18	
13:35			14:09	14:43	
15:00			15:34	16:08	
16:25	16:36		17:01	17:35	17:52
18:00	18:09		18:34	19:13	19:24
19:26	19:35		19:57	20:30	
*	20:52			21:37	
	22:00			22:45	
	23:07			0:00	
	Para Calvário				
	0:35				
	1:01				
	*				
19:51	1:26				

01	04	06	08	12	14
7:00			4:51	(a)	
	15:44				16:58
		Linda-a-Velha			
			Para Alcântara Terra		
			5:01 (b)	5:35	
			5:52	6:24	
	6:49		7:03		
7:10					
				7:37	7:45
	8:03	8:13			
8:34			9:12		
			8:06	8:36	8:47
	9:07	9:17	—	—	—
	—	—		9:45	9:52
10:02	10:12	10:22	10:36	11:10	*
11:27	*	*	12:01	12:35	
12:52			13:26	14:00	
14:17			14:51	15:25	
15:42	15:54		16:18	16:51	17:08
17:16	17:25		17:50	18:25	18:35
18:45	18:55		19:17	19:53	19:58
	20:09		20:31	21:04	*
	21:27		*	22:12	
	22:34			23:20	
	23:50			0:29	
	Calvário			*	
	0:50				
	10:22	10:32			10:02
			20:41	0:39	20:08

Base Nº 142/2011 — Local de Rendição: Belém-Jerónimos

* Recolhe

(b) Atenção em Algés ao autocarro da Vimeca, vindo de Queijas e que chega às 5:11 horas

(d) Para Belém-Jerónimos.

Autocarros **Verão** **Musgueira (Est.)**
2ª. a 6ª. Feira **Carreira Nº 755**

01	04	05	06	08	01	04	05	06	08
4:50	5:35	4:35	(a)	16:37					
Poço Bispo					Sete Rios				
		5:00					5:40		
5:15	6:00	6:14	6:25		5:55	6:40	6:55	7:10	
6:40	7:25	7:40	7:55		7:33	8:18	8:33	8:48	
8:25	9:10	9:25	9:40		9:20	10:02	10:23	10:31	
10:12	10:54	11:15			11:05	11:47	12:08	*	
11:57	12:39	13:00			12:50	13:32	13:53		
13:42	14:24	14:45			14:35	15:17	15:38		
15:27	16:09	16:30		17:02	16:20	17:08	17:23		17:53
17:16	17:59	18:14		18:43	18:08	18:53	19:09		19:30
18:57	19:46	20:03			19:41	20:31	20:48		*
20:37	21:11	21:28			21:26	21:50	22:06		
22:08		22:49			22:47	*	23:27		
23:37		0:01			0:12		0:36		
0:45		1:10							
*		*							
1:10		1:35				22:10		10:56	19:50

Base Nº 211/2012 **Local de Rendição: ISEL e Sete Rios**

*** Recolhe**

(a) Sai para a Cª.208 - chapa 04.

Autocarros — Verão — Pontinha (Est.)
2ª. a 6ª. Feira — Carreira Nº 758

01	03	04	06	08	10	12	13
			Cais Sodré				
							Pontinha (Est.)
							5:50
							6:05
	6:10	6:18	6:26	6:34			6:58
7:14	7:30	7:38	7:46	8:02	8:18		8:34
8:58	9:14	9:21	9:36	9:51	10:06		10:22
10:42	11:03		11:24	11:34			12:06
12:27	12:48		13:09	13:19			13:51
14:12	14:33		14:53	15:04			15:36
15:57	16:18		16:35	16:51		17:17	17:25
17:50	18:07		18:24	18:40		19:06	19:14
19:39	20:01		20:12	20:23		20:45	
21:16	21:31						
				Para Sete Rios			
				21:45		22:05	
				22:45		23:05	
						0:05	

01	03	04	06	08	10	12	13
6:21	5:20	5:27	5:35	5:43	7:12		5:25
						16:09	
			Portas Benfica				
							Est. Damaia
							5:42
							Portas Benfica
							5:57
	5:35	5:42	5:50	5:58			6:22
6:36	6:48	6:54	7:01	7:14	7:27		7:41
8:01	8:17	8:25	8:41	8:57	9:13		9:29
9:49	10:10	10:12	10:31	10:41	10:55		11:13
11:34	11:55	*	12:16	12:26	*		12:58
13:19	13:40		14:01	14:11			14:43
15:04	15:24		15:42	15:58		16:24	16:32
16:57	17:14		17:31	17:47		18:13	18:21
18:45	19:08		19:20	19:32		19:57	20:03
20:31	20:48		20:55	21:07		21:26	*
21:56	22:09		*				
*	*						
				Sete Rios			
				22:15		22:35	
				23:09		23:35	
				*		0:29	
						*	
		10:22			11:05		
22:06	22:19		21:05	23:29		0:49	20:13

Base Nº 52/2013 — Local de Rendição: Sete Rios

* Recolhe

Autocarros **Verão e Agosto** **Miraflores (Est.)**
2ª. a 6ª. Feira **Carreira Nº 760**

02	04	06	08
6:30			
	Gomes Freire		
	5:45 (a)	6:10 (a)	6:30
	——	——	——
7:05	7:19	7:47	8:15
8:45	9:15	9:45	10:15
10:45	11:15	11:45	12:15
12:46	13:17	13:48	14:19
14:50	15:21	15:48	16:15
16:56	17:23	17:49	18:16
18:56	19:23	19:54	19:57
	20:58	21:30	*
			20:37

02	04	06	08
	4:40	5:05	5:25
	Cemit. Ajuda		
	5:05 (a)	5:30 (a)	5:50 (a)
	6:30 (a)	——	——
	——	7:00	7:25
7:50	8:17	8:47	9:17
9:47	10:17	10:47	11:17
11:47	12:17	12:48	13:19
13:50	14:20	14:50	15:17
15:56	16:23	16:49	17:16
17:57	18:27	18:56	19:11
19:44	20:12	20:44	
*	21:36	22:08	
	*		
20:09	22:01		

Base Nº 137/2012 **Local de Rendição: Calvário**

*** Recolhe**

(a) Entre Calvário e Alto Sto. Amaro circula via Sto. Amaro e R. Luis Camões (percurso da Cª.742).

Autocarros — **Verão** — Pontinha (Est.)

2ª. a 6ª. Feira — Carreira Nº 767

02	03	04	06	09	11	15	17
			Campo Mártir. Pátria				
						6:55	7:09
7:29	7:39	7:49	7:59		8:39	9:09	9:29
9:52	9:55	10:05	10:18		10:58	11:24	
12:03	*	12:16	12:29		13:09	13:35	
14:14		14:27	14:40		15:20	15:47	
16:27		16:40	17:00	17:20	17:40	18:10	18:30
18:50		19:00	19:23	19:47	19:59	20:25	
21:04			21:17	21:45 *			
				Campo Grande-Metro			
						22:00	
			22:40			23:00	
			23:40			0:00	
			0:40			0:54 *	
	10:45			22:35		1:14	

02	03	04	06	09	11	15	17
6:18	6:26	6:34	6:42		7:13	5:48	5:58
				15:58			17:06
			Estação Damaia				
						6:05	6:15
6:35	6:43	6:51	6:59		7:30	7:59	8:19
8:39	8:49	8:59	9:12		9:52	10:19	10:35
10:58		11:11	11:24		12:04	12:30	*
13:09		13:22	13:35		14:15	14:42	
15:22		15:35	15:55	16:15	16:33	17:03	17:23
17:43		17:53	18:13	18:33	18:57	19:23	19:40
20:02		20:06	20:29	20:56	20:58		*
21:56 *		*			*		
			Para Campo Grande-Metro				
						21:30	
			22:10			22:30	
			23:10			23:30	
			0:10			0:30	
			1:08 *				
							10:52
22:13		20:23	1:25		21:15		19:57

Base Nº 28/2009 — Local de Rendição: Arco Cego e Col. Militar-Metro

Autocarros **Verão e Agosto** **Pontinha (Est.)**
2ª. a 6ª. Feira **Carreira Nº 781**

01	04	05	07	01	04	05	07
	5:30		5:57	5:35		6:30	
	Cais Sodré				Prior Velho		
	6:15		6:42	6:10	6:54	7:05	7:28
6:56	7:36	7:49	8:15	7:40	8:19	8:32	9:03
8:28	9:07	9:20	9:50	9:21	9:57	10:02	10:33
10:08	10:44		11:20	10:51	11:27	*	12:03
11:38	12:14		12:50	12:21	12:57		13:33
13:08	13:44		14:20	13:51	14:27		15:03
14:38	15:14		15:47	15:21	15:57		16:28
16:15	16:44		17:14	16:58	17:28		17:58
17:44	18:14		18:44	18:30	19:03		19:26
19:15	19:49			20:00	20:27		*
20:40				21:18	*		
				*			
				21:53	21:02	10:37	20:01

Base Nº 122/2007 **Local de Rendição: Cabo Ruivo**

*** Recolhe**

Greves na CP Comboios, EPE, CP CARGA, S.A. e REFER, EPE | Greve Geral | 27 de junho de 2013 - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos

Arbitragem Obrigatória

N.º Processo: 34/2013 - SM

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de Serviços mínimos

ACORDÃO

1- A presente arbitragem emerge, através da comunicação com data de 18 de junho de 2013, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direção-geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), à Secretária-geral do Conselho Económico Social, de avisos prévios de greve dos trabalhadores CP Comboios de Portugal, EPE (CP), à CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S.A. (CP Carga) e à Rede Ferroviária Nacional - REFER, EPE (REFER). Estes avisos prévios foram feitos pela Federação dos Sindicatos de Transporte e Comunicações (FECTRANS), o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferro-

viário (SNTSF), o Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia (SINDEFER), o Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos, Técnicos e de Serviços (SINFESE), o Sindicato Nacional Ferroviários de Movimento e Afins (SINAFE), a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária (ASCEF), o Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários (SINFB), o Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante (SFRCI), o Sindicato dos Quadros e Técnicos (SENSIQ), o Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins (SINFA) e o Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins (SIOFA) (em conjunto adiante designados "Sindicatos"), estando conforme os mencionados avisos prévios, a execução das greves previstas para o dia 27 de junho de 2013.

2- Foi realizada, sem sucesso, uma reunião no Ministério da Economia e do Emprego, convocada ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (adiante CT).

No âmbito da citada reunião no Ministério da Economia e do Emprego não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos.

Nessa reunião havida no Ministério, a CP, a CP Carga e REFER apresentaram propostas de serviços mínimos.

Na audição realizada pelo presente Tribunal Arbitral tais propostas foram reafirmadas e a REFER apresentou um aditamento em relação aos transportes da "Família Coina" e "Família Setúbal" que foram juntas aos autos. A CP Carga entregou um comunicado do SMAQ datada de 19 de junho de 2013 o qual foi junto aos presentes autos.

3- O Tribunal Arbitral foi constituído com a seguinte composição:

- Árbitro presidente: António Casimiro Ferreira;
- Árbitro dos trabalhadores: Eduardo Allen;
- Árbitro dos empregadores: Pedro Petrucci de Freitas.

Devidamente convocados, compareceram e foram ouvidos os representantes das partes interessadas, que apresentaram credenciais e cuja identificação consta dessas mesmas credenciais que, rubricadas pelos membros do Tribunal Arbitral, ficam juntas aos autos.

4- Cumpre decidir

Resulta do disposto no n.º 1 do artigo 537.º do CT que, nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.

De acordo com o disposto na alínea h) do n.º 2 do mesmo artigo, os *"Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas"* integram a lista exemplificativa de setores em que o legislador considera poder estar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

À luz do disposto no n.º 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa e dos n.º 1 do artigo 537.º e n.º 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação do serviço de transportes deve ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade e na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

Da descrição da atividade em que se anuncia a greve, é evidente que se pode discutir a preten-

são, apresentada pela entidade empregadora, de haver a definição de serviços mínimos, uma vez que se trata de empresas de transporte público ferroviário, o que, porém, não chegou a acontecer por não ter acordo entre as partes.

A definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um caráter excecional na medida em que implica uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional.

Impõe-se aqui uma tarefa de ponderação de bens, avaliando da importância da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito absoluto, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

A conclusão a que se chega é a de que não se impõe, ao abrigo dos critérios constitucionais e legais, a definição de serviços mínimos relativos à circulação das composições de transporte de passageiros, por se tratar de uma greve de curta duração, de um dia apenas.

Noutra perspetiva, não se reconhece que a circulação daquelas composições pudesse mostrar-se apta à satisfação de necessidades sociais impreteríveis em matéria de acesso aos cuidados de saúde, às escolas e a serviços de segurança nesse concreto contexto, havendo outros meios alternativos de transporte com melhor aptidão à satisfação daquelas necessidades, sendo estes outros transportes de mais fácil acesso pela população e melhor dirigíveis aos lugares pretendidos, nomeadamente no acesso aos hospitais numa situação de emergência.

Assim, não se julga que a definição dos serviços mínimos proposta pelas entidades empregadoras cumprisse as exigências do princípio da proporcionalidade que se aplicam, conclusão que não cede considerando a circunstância de se tratar de um pré-aviso de greve a realizar num contexto de greve geral.

DECISÃO

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, definir os serviços mínimos na CP, CP Carga e REFER, nos termos seguintes:

1- Todos os comboios que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidos ao seu destino e ser estacionados em condições de segurança.

2- Serão, também, conduzidos ao seu destino os comboios que se encontrem carregados com os chamados materiais perigosos, nomeadamente amoníaco, se estiverem programados e previamente garantidas as condições para serem recebidos com segurança.

3- Será realizado o comboio com destino a Faro e que transporta jet-fuel para abastecimento do respetivo aeroporto, se estiver programado para o dia da greve e previamente garantidas as condições para serem recebidos com segurança.

4- Os representantes dos Sindicatos que declararam a greve devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve, devendo a CP, a CP Carga e a REFER fazê-lo, caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação.

5- O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 21 de junho de 2013

Árbitro presidente, *António Casimiro Ferreira*

Árbitro de parte trabalhadora, *Eduardo Allen*

Árbitro de parte empregadora, (Declaração de voto) *Pedro Petrucci de Freitas*

*

* *

DECLARAÇÃO DE VOTO

Concordo com o objeto da decisão com exceção da ausência da fixação de serviços mínimos no que respeita ao transporte de passageiros por entender que este tribunal deveria ter acolhido posição idêntica à que se encontra estabelecida no processo de arbitragem obrigatória n.º 41/2011-SM, confirmada pelo Tribunal da Relação de Lisboa (Processo n.º 3/12.2YRLSB).

Árbitro de Parte Empregadora, *Pedro Petrucci de Freitas*

Greve nos CTT/CDP Valongo (SNTCT), no dia 2 de julho de 2013 nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve – pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Arbitragem Obrigatória

N.º Processo: 35/2013 - SM

Conflito: artigo 538.º CT - AO para determinação de Serviços mínimos

ACORDÃO

I - A fatualidade

1- A arbitragem que é objeto do presente processo decorre da comunicação enviada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (doravante, DGERT) à Secretária-Geral do Conselho Económico e Social, com fundamento no artigo 538.º, n.º 4, alínea *b)*, do Código do Trabalho e nos termos do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, em 21 de fevereiro de 2013, a qual é referente ao aviso prévio de greve subscrito pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT).

Essa comunicação vinha acompanhada de cópias dos seguintes documentos (que se dão por re-

produzidos neste acórdão):

- Da ata da reunião havida, no dia 19 de junho de 2013, entre os representantes do SNTCT e dos CTT – Correios de Portugal, S.A. (CTT) na Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro (DSRPRNC) daquela Direção-Geral, de acordo e para os efeitos contemplados no artigo 538.º, n.º 2, do Código do Trabalho;
- Do aviso prévio de greve subscrito SNTCT;
- Da proposta de serviços mínimos apresentada pelo Conselho de Administração dos CTT - Correios de Portugal.

Na ata daquela reunião informa-se que, na situação em causa, os serviços mínimos não são objeto de regulação por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nem por qualquer outro tipo de acordo celebrado entre as partes envolvidas; informa-se ainda que, na reunião realizada, não se verificou acordo quanto à definição dos serviços mínimos a prestar durante a greve.

2- Nestas circunstâncias, atendendo ao disposto no artigo 538.º, n.º 4, alínea *b),* do Código do Trabalho, estão reunidas as condições que justificam a constituição do Tribunal Arbitral para a fixação dos serviços mínimos a prestar durante a greve, de acordo com a legislação aplicável.

3- No dia 14 de junho de 2013, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT) enviou ao Ministério da Economia e do Emprego, e ao Conselho de Administração dos CTT, um pré-aviso de greve a realizar-se no dia 2 de julho de 2013, entre as 00H00 e as 24H00, abrangendo todos os trabalhadores do Centro de Distribuição Postal de Valongo (CDP 4440).

4- Relativamente à satisfação das necessidades sociais impreteríveis, o sindicato subscritor admite no referido pré-aviso assegurar os serviços mínimos relativos à: *i)* entrega de telegramas de óbito; *ii)* recolha, tratamento e distribuição de medicamentos, devidamente identificados no exterior; e *iii)* recolha, tratamento e distribuição de correspondências, devidamente identificadas como materiais perecíveis.

No mesmo aviso prévio, declara-se que os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações do CDP de Valongo serão assegurados por delegados sindicais, dirigentes sindicais e trabalhadores não aderentes.

5- Na proposta de serviços mínimos apresentada pelo representante da empresa foram indicadas como atividades que deviam ser asseguradas: *i)* abertura do CDP; *ii)* segurança e manutenção do equipamento e das instalações; *iii)* distribuição de vales postais da segurança social, bem como de correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivos de rendimentos de trabalho emitidos por banco contratado pela Segurança Social; *iv)* recolha, tratamento, expedição e distribuição de correio e de encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis, desde que devidamente identificados no exterior; *v)* aceitação, tratamento, expedição e distribuição de correio registado com origem em entidades públicas, pelo caráter urgente que essa situação indicia e/ou possa determinar, em particular da correspondência emitida por autoridades policiais ou organismos com competências inspetivas, tribunais, estabelecimentos de saúde ou serviços da administração fiscal.

Propunha-se ainda que os meios humanos para assegurar os referidos serviços mínimos devessem ser, pelo menos, três trabalhadores da categoria profissional CRT em condições normais de atividade.

II - O Tribunal Arbitral

6- Constituído por Francisco Liberal Fernandes (árbitro presidente), José Frederico Simões Nogueira (árbitro dos trabalhadores) e Carlos Proença (árbitro dos empregadores), o Tribunal Arbitral reuniu na sede do Conselho Económico e Social, no dia 26 de junho de 2013, pelas 10H30M.

Procedeu a uma primeira apreciação do processo, tendo ouvido em seguida os representantes do sindicato subscritor do aviso prévio de greve e, posteriormente, os representantes da empresa CTT.

O SNTCT fez-se representar por:

- Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade;
- Anabela Ferreira Nazaré Pereira.

Os CTT fizeram-se representar por:

- António João Viegas;
- Saturnino José Rodrigues;
- Sérgio Queirós Santos.

Todos os intervenientes apresentaram as necessárias credenciais, as quais foram juntas aos autos, devidamente rubricadas.

Os mesmos representantes responderam às questões que lhes foram colocadas e forneceram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal. Em síntese, o representante do SNTCT considerou não serem aceitáveis os serviços mínimos propostos pelos CTT e o representante desta empresa considerou igualmente que a proposta de serviços mínimos apresentada pelo sindicato não assegurava a satisfação das necessidades sociais impreteríveis.

Instadas pelo Tribunal, não houve qualquer consenso das partes que pudesse dispensar a tomada de uma decisão arbitral.

III - Enquadramento jurídico

7- Embora, no âmbito da atividade dos CTT, se afigure ser cada vez mais reduzido o leque das necessidades sociais suscetíveis de serem qualificadas como impreteríveis, ainda assim a paralisação da atividade dos trabalhadores abrangidos pelo pré-aviso de greve e, consequentemente, dos serviços prestados por aquela empresa concessionária dos serviços de correio em território nacional não deixa de estar sob a alçada do artigo 57.º, n.º 3, da Constituição e do artigo 537.º do Código do Trabalho, para o que concorre ainda o facto de ocupar uma posição dominante (ou mesmo monopolista em muitas zonas do país) nos serviços que presta.

8- Como é comum a todos os serviços essenciais, a paralisação dos CTT apenas é relevante para efeitos da presente instância se consubstanciar um conflito entre direitos fundamentais, concretamente entre o direito de greve e direitos constitucionalmente tutelados dos utentes. Importa, por isso, avaliar se a greve anunciada é suscetível de lesar tais direitos, em especial o respetivo núcleo essencial, em moldes que permitam concluir, com um mínimo de segurança, pela exigência da obrigação legal de serviços mínimos, precisamente o meio jurídico típico que o legis-

lador nacional prevê para garantir a coexistência do exercício (legítimo) da greve e dos direitos fundamentais das pessoas afetadas pela paralisação dos trabalhadores.

9- Embora limitada a um centro de distribuição postal, a greve em causa poderá afetar, ainda que em escala reduzida, interesses fundamentais dos cidadãos relacionados com o direito à saúde, o acesso à justiça ou com o direito à segurança social.

Verificando-se um conflito entre direitos fundamentais, a fixação dos serviços mínimos deve operar-se à luz dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade (artigo 538.º, n.º 5, do Código do Trabalho), de forma a alcançar-se, nos termos impostos pelo artigo 18.º da Constituição, uma concordância prática entre os direitos fundamentais em conflito.

No âmbito desta ponderação, não pode deixar-se de ter em conta *in casu* o âmbito da greve e a sua duração.

IV - Decisão

10- Avaliadas as circunstâncias de facto e de direito pertinentes na situação em análise, entende este Tribunal Arbitral definir, nos termos dos artigos 537.º e 538.º, nºs 4, alínea *b),* e 5, do Código do Trabalho, os seguintes serviços mínimos que devem ser assegurados durante a greve marcada para o dia 2 de julho de 2013 no Centro de Distribuição Postal de Valongo (CDP 4440), da empresa CTT - Correios de Portugal, S.A.:

a) Segurança e manutenção das respetivas instalações e equipamento;

b) Distribuição de telegramas;

c) Distribuição de vales postais provenientes da segurança social e da correspondência cujo formato específico permita concluir, com segurança, que titulam prestações por encargos familiares ou substitutivas de rendimentos de trabalho;

d) Recolha, tratamento, expedição e retribuição de correspondência que contenha medicamentos e materiais periceis, desde que devidamente identificados no exterior;

e) Aceitação, tratamento e distribuição do correio identificado como urgente, quando emitido por autoridades policiais, tribunais e estabelecimentos de saúde.

11- Para a realização dos serviços indicados no parágrafo anterior, deve a empresa assegurar as condições de abertura e funcionamento do CDP de Valongo e as condições de trabalho dos trabalhadores do mesmo Centro adstritos aos serviços mínimos.

12- Os trabalhadores aderentes à greve só deverão ser designados para o cumprimento dos serviços mínimos se estes não poderem ser assegurados pelos trabalhadores não aderentes, com categoria funcional adequada, no quadro das respetivas condições normais de trabalho.

Lisboa, 26 de junho de 2013

Árbitro presidente, *Francisco Liberal Fernandes*

Árbitro de parte trabalhadora, *José Frederico Simões Nogueira*

Árbitro de parte empregadora, *Carlos Proença*

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Despachos/portarias:

…

Portarias de condições de trabalho:

…

Portarias de extensão:

…

Convenções Coletivas:

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e outros - Alteração salarial e outra

Alteração salarial e outras ao Contrato Coletivo de Trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 23, 1.ª Série, de 22 de Junho de 1978 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *BTE* n.º 45, de 8 de Dezembro de 2012.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- Mantém-se com a redação do CCT em vigor.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013.

3, 4 e 5- Mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Cláusula 20.ª-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 4,27 EUR.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 131,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	979,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	870,00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	807,00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
5	Técnico de eletrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	756,00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospetor de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	709,00
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	657,00
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e rececionista	613,00
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	597,00
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	522,00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
11	Caixeiro-ajudante do 1º ano, estagiário do 1º ano, dactilógrafo do 1º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	511,00
12	Praticante e paquete	511,00

Nota - A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, pracista, prospetor de vendas e promotor de vendas que aufiram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

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

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Lisboa, 17 de junho de 2013

Pela GROQUIFAR - Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos

Miguel Alexandre Marçal dos Reis, na qualidade de mandatário

Carlos dos Santos Ricardo, na qualidade de mandatário

Pelo SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas;

José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário

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

António Alexandre P. Delgado, na qualidade de mandatário

Pelo SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, na qualidade de mandatária

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário

Pelo SETAA - Sindicato da Agricultura Alimentação e Florestas

Joaquim Manuel Freire Venâncio, na qualidade de mandatário

Depositado em 11 de julho de 2013, a fls 140 do livro 11, com o n.º 5472013, nos termos do artigo 494º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Contrato coletivo entre a ADIPA - Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração

* Alteração ao Contrato Coletivo de Trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 19, de 22 de maio de 2011 *.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente Convenção Coletiva de Trabalho, adiante designada por CCT obriga, por um lado, as empresas que no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso ou por grosso e retalho, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, filiadas nas associações ADIPA, ANAIEF e CASA DO AZEITE e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados nas organizações sindicais outorgantes.

2- O âmbito profissional é o constante do anexo I.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito para publicação, o respetivo Regulamento de Extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que, desenvolvendo atividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência e Denúncia

1- A presente CCT entra em vigor após a sua publicação no Boletim de Trabalho e Emprego e vigorará pelo prazo de três anos;

2 a 13 - Mantêm a redação em vigor.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

(…)

SECÇÃO II

Parentalidade

Cláusula 73.ª

Proteção na parentalidade

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

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 73.ª - A

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

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

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

Cláusula 73.ª - B

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

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

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 73.ª - C

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador 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 consecutivo imediatamente a seguir a este.

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

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 antecedência possível que, no caso previsto do n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 74.ª

Licença por adoção

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

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

Cláusula 74.ª - A

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devendo apresentar a devida justificação ao empregador, para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 75.ª

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

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

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

Cláusula 75.ª - A

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica.

5- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

Cláusula 75.ª - B

Falta para assistência a neto

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

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

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 75.ª - C

Redução do horário de trabalho

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de dez horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

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

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

Cláusula 75.ª - D

Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

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

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercus-

sões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

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

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

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante fica dispensada da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 75.ª - E

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva 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 adoção;

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 noturno;

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

j) Dispensa para avaliação para adoção.

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

Lisboa, 6 de março de 2013.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário

Pela ADIPA - Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares:

Luís Filipe Cervela de Bastos Pereira Brás, mandatário

Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo, mandatário

Pela ANAIEF - Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortifruticolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores:

Helena Santos Alves, mandatária

Pela Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal:

Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo, mandatário

Depositado em 15 de julho de 2013, a fls 140 do livro 11, com o n.º 59/2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S.A. e outras empresas petrolíferas e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração salarial e outras e texto consolidado

*Alteração salarial ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 47, de 22 de Dezembro de 2010 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 25, de 8 de Julho de 2012 e texto consolidado*.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal, S.A. CEPSA Portuguesa Petróleos, S.A., Petróleos de Portugal - PETROGAL, S.A., Galp Logística de Aviação, S.A., REPSOL Portuguesa, S.A. e REPSOL Gás Portugal, S.A. que exercem atividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos, S.A. e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, S.A. que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas de transporte inerentes;

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

3 a 9- Mantêm a redação em vigor.

Cláusula 44.ª

Prestação de trabalho em regime de prevenção

1 a 3- Mantêm a redação em vigor.

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

a) Retribuição de 2,10 EUR por hora, durante todo o período em que esteja efetivamente sujeito a este regime;

b) a d) Mantêm a redação em vigor.

Cláusula 49.ª

Pagamento por deslocação

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

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

Pequeno-almoço ……. € 3,00

Almoço/jantar ……..€ 10,05

Ceia …….. € 5,00

Dormida, com pequeno-almoço …… € 25,40

Diária ....……..... € 45,25.

1.1 e 1.2- Mantêm a redação em vigor.

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 7,10 EUR diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos 13,15 EUR diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 a 5- Mantêm a redação em vigor.

Cláusula 57.ª

Subsídios

A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1- Mantém a redação em vigor.

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 8,30 EUR por dia de trabalho efetivamente prestado e ainda quando:

a) a c) Mantêm a redação em vigor.

3 e 4- Mantêm a redação em vigor.

B) Subsídio de turnos

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 55,45 EUR.

1.1 - Mantém a redação em vigor.

2 e 3- Mantêm a redação em vigor.

C) Subsídio de horário móvel: 55,45 EUR por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 30,75 EUR, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento:

Mantém a redação em vigor.

F) Subsídio de GOC: 15,20 EUR por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respetiva limpeza será atribuído o subsídio de 8,15 EUR por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efetivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 16,10 EUR.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de

condução isolada por cada dia de trabalho efetivo, do quantitativo de 3,40 EUR.

J) Isenção de horário de trabalho:

Mantém a redação em vigor.

Cláusula 58.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 34,25 EUR, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 59.ª

Subsídio de transporte de mercadorias perigosas

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 20,70 EUR mensais.

Cláusula 98.ª

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 21.114,00 EUR.

Cláusula 100.ª

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1- Mantém a redação em vigor.

2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares diretos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 6.689,00 EUR por agregado familiar, não excedendo 2.917,00 EUR *per capita*, depois de deduzida a comparticipação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 e 4 - Mantêm a redação em vigor.

Cláusula 101.ª

Descendentes com deficiências psico-motoras

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder € 2.339,00 por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2- Mantém a redação em vigor.

ANEXO II

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2013)

Grupos Salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	**2.762,00 €**
B	Consultor I	**2.106,00 €**
C	Assessor III Chefe de vendas Superintendente de instalação	**1.908,00 €**
D	Analista chefe Assessor II Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV Superintendente de aeroinstalação	**1.625,00 €**
E	Analista principal Assessor I Representante comercial III	**1.356,00 €**
F	Assessor júnior	**1.244,00 €**

	Representante comercial II Secretário Técnico administrativo II	
G	Chefe de equipa Encarregado Enfermeiro Representante comercial I Supervisor de aviação Técnico administrativo I Técnico de tesouraria	**1.120,00 €**

Grupos Salariais	**Categorias**	**Retribuições**
H	Aeroabastecedor qualificado Analista de laboratório Assistente administrativo Fiel de armazém Fogueiro Motorista Rececionista Técnico operacional	**971,00 €**
I	Aeroabastecedor Assistente administrativo estagiário Cozinheiro Assistente operacional Telefonista	**860,00 €**
J	Auxiliar administrativo Operador	**802,00 €**
K	Trabalhador de limpeza	**686,00 €**

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção cole-

tiva de trabalho sete empresas e três mil e quatrocentos trabalhadores.

Mais se declara o seguinte:

A revisão do presente Acordo Coletivo de Trabalho é apenas parcial, tendo sido alteradas somente as verbas constantes das cláusulas de expressão restritamente pecuniária e os valores da tabela salarial, que foram atualizados. Porém e em obediência ao disposto nos artigos 494.º, n.º 2 e 519.º, n.º 3 do Código do Trabalho, procede-se ao depósito e publicação do texto integral do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Em caso algum se poderão interpretar o depósito e publicação do texto integral do Acordo Coletivo de Trabalho, como tendo sido este celebrado após a entrada em vigor da Lei nº 23/2012, de 25 de junho, não tendo tais depósito e publicação outro significado que não a observância do disposto nos preceitos legais referidos no parágrafo anterior.

Lisboa, 13 de maio de 2013

Pelas empresas BP Portugal S.A. CEPSA Portuguesa Petróleos, S.A., Petróleos de Portugal - PETROGAL, S.A., CLC, - Companhia Logística de Combustíveis, S.A., TANQUISADO - Terminais Marítimos, S.A., Galp Logística de Aviação, S.A., REPSOL Portuguesa, S.A. e REPSOL Gás Portugal, S.A.

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

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, em representação dos seguintes Sindicatos Filiados

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços

SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário

TEXTO CONSOLIDADO

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1ª

Área e âmbito

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal, S.A. CEPSA Portuguesa Petróleos, S.A., Petróleos de Portugal - PETROGAL, S.A., Galp Logística de Aviação, S.A., REPSOL Portuguesa, S.A. e REPSOL Gás Portugal, S.A. que exercem atividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos,

S.A. e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, S.A. que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas de transporte inerentes;

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, 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 receção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

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

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

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

a) Retribuição do trabalhador;

b) Categoria e respetiva definição;

c) Enquadramento, carreiras e progressões profissionais;

d) Duração do tempo de trabalho;

e) Regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

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

CAPÍTULO II

Atividade sindical

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 4.ª

Direito de reunião

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

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Instalação das comissões sindicais

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

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

Cláusula 6.ª

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

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

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

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

4- As faltas dadas pelos membros da direção das organizações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efetivo.

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

6- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, este tem direito a optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula 93.ª, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Cláusula 7.ª

Constituição de comissões sindicais

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

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

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

Cláusula 8.ª

Crédito de horas

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Quotização sindical

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.ª

Princípio geral

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

Cláusula 11.ª

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) 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, facultando ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;

n) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas, relacionadas com a sua atividade profissional na empresa;

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

p) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da pro-

fissão, toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou outras instâncias judiciais.

Cláusula 12.ª

Deveres dos trabalhadores

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

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

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.ª

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 14.ª

Direito à greve

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

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 15.ª

Igualdade de oportunidades

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

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

Cláusula 16.ª

Recrutamento interno

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Condições gerais de admissão

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

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

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

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

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

a) Nome completo;

b) Categoria profissional e nível salarial;

c) Retribuição;

d) Horário de trabalho;

e) Local de trabalho;

f) Condições particulares de trabalho, quando existam;

g) Duração do período experimental;

h) Data de início do contrato de trabalho ;

i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

6- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste ACT e Regulamentos Internos da empresa, quando existam.

Cláusula 18.ª

Contrato de trabalho a termo

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

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

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

Cláusula 19.ª

Produção de efeitos do contrato a termo - casos especiais

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

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

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

Cláusula 20.ª

Período experimental

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 21.ª

Readmissão

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

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

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

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

Cláusula 22.ª

Classificação profissional

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

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

Cláusula 23.ª

Reconversão profissional

1- Quando por indicação médica, por doença profissional ou por acidente que não deem lugar a reforma por invalidez, o trabalhador for considerado como não apto para o desempenho das suas funções, a empresa diligenciará a sua transferência para outro posto de trabalho, compatível com a sua aptidão física e com a sua qualificação profissional.

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

Cláusula 24.ª

Substituição temporária

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

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

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

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

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

Cláusula 25.ª

Carteira profissional

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

CAPÍTULO V

Formação

Cláusula 26.ª

Formação profissional - Princípios gerais

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

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

Cláusula 27.ª

Formação contínua

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

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

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de dez dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- Ocorrendo as circunstâncias previstas nos n.ºs 3 e 4, a empresa contribuirá ainda com um subsídio para pagamento dos custos comprovados da formação.

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

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

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

Cláusula 28.ª

Formação por iniciativa dos trabalhadores

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

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

3- A formação profissional certificada a que alude o número anterior não poderá estender-se para além de 6 meses e será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto no número 2 da cláusula anterior.

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

Cláusula 29.ª

Trabalhadores estudantes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 30.ª

Horário de trabalho. Definição e princípio geral

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

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

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

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

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

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

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

a) Horário normal;

b) Horário de turnos;

c) Horário flexível;

d) Horário desfasado;

e) Horário especial;

f) Horário móvel.

Cláusula 31.ª

Período normal de trabalho

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

2- O período normal de trabalho será, em princípio, de segunda a sexta-feira, podendo, porém,

efetuar-se de terça-feira a sábado quando a natureza do serviço o justifique.

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

Cláusula 32.ª

Duração do trabalho normal

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

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

Cláusula 33.ª

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

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

Cláusula 34.ª

Trabalho em regime de turnos rotativos

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

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

3- Haverá regime de dois e três turnos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13- Aos trabalhadores neste regime será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho quando este termine depois das 0 horas e antes das 8 horas ou

quando não existirem transportes coletivos às horas de entrada e saída do trabalho.

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

Cláusula 35.ª

Horário flexível

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

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

3- Nenhum trabalhador poderá acumular por semana um crédito ou débito de mais de um quarto do 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 treze semanas.

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

Cláusula 36.ª

Horário desfasado

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

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

Cláusula 37.ª

Horário especial

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

Cláusula 38.ª

Horário móvel

1- Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitado o cômputo diário e semanal, as horas

de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

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

3- Tratando-se de motoristas, o registo será feito de harmonia com o estabelecido na lei.

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

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

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

Cláusula 39.ª

Regime de laboração contínua

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

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

Cláusula 40.ª

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 41.ª

Descanso compensatório

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

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

Cláusula 42.ª

Limites máximos de trabalho suplementar

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

a) 200 horas de trabalho por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

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

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

Cláusula 43.ª

Trabalho noturno

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

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

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

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

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

Cláusula 44.ª

Prestação de trabalho em regime de prevenção

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

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

3- Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultar-lhe a troca.

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

a) Retribuição de 2,10 EUR por hora, durante todo o período em que esteja efetivamente sujeito a este regime;

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

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

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

Cláusula 45.ª

Convocações urgentes para prestação de trabalho fora do período normal

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

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

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

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

CAPITULO VII

Local de trabalho

Cláusula 46.ª

Conceitos gerais

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 47.ª

Mobilidade geográfica

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

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

3- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, fazer cessar o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 93.ª (Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho).

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

5- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os

eventuais acréscimos de despesas de transportes.

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

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

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

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

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

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

Clausula 48.ª

Transferência temporária de local de trabalho

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

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

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

Cláusula 49.ª

Pagamento por deslocação

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

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

seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço …….	€ 3,00
Almoço/jantar ……..	€ 10,05
Ceia ……..	€ 5,00
Dormida, com pequeno-almoço ……..	€ 25,40
Diária ....…….....……...	€ 45,25.

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

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

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 7,10 EUR diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos 13,15 EUR diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

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

4- Transportes: Os trabalhadores em deslocação terão direito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa. O trabalhador só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

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

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

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

Cláusula 50.ª

Outras condições

1- São de conta da empresa todas as despesas realizadas com a preparação das viagens, nomeadamente passaportes, vistos, licença militar, certificado de vacinação, autorização de trabalho,

marcação de lugares em hotéis e outras despesas atribuíveis diretamente à deslocação.

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

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

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

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

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

Cláusula 51.ª

Cobertura dos riscos de doença

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

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

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

Cláusula 52.ª

Férias dos trabalhadores deslocados

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

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

a) 60 dias, para os deslocados no continente;

b) 3 meses, para os deslocados nas regiões autónomas;

c) Meio ano, para os deslocados no estrangeiro.

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

CAPITULO VIII

Retribuição de trabalho

Cláusula 53.ª

Princípios gerais

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

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

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

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

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.

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

Cláusula 54.ª

Local, forma e data de pagamento

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

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

3- No ato de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social 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.

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

Cláusula 55.ª

Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares noturnas;

c) 200 % de acréscimo sobre o valor da retribuição normal, para as horas suplementares prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado;

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

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

Cláusula 56.ª

Subsídio de Natal

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

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa, caso em que será pago por inteiro.

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

Cláusula 57.ª

Subsídios

A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

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

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 8,30 EUR por dia de trabalho efetivamente prestado e ainda quando:

a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;

b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de 30 minutos para a tomada de refeição;

c) O início ou fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respetivamente, do período de encerramento e de abertura do refeitório.

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

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

B) Subsídio de turnos

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 55,45 EUR.

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

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

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

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

C) Subsídio de horário móvel: 55,45 EUR por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 30,75, EUR quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento:

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

F) Subsídio de GOC: 15,20 EUR por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respetiva limpeza será atribuído o subsídio de 8,15 EUR por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efetivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 16,10 EUR.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efetivo, do quantitativo de 3,40 EUR.

J) Isenção de horário de trabalho:

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

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

Cláusula 58.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 34,25 EUR, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

Cláusula 59.ª

Subsídio de transporte de mercadorias perigosas

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 20,70 EUR mensais.

CAPITULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 60.ª

Descanso semanal

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

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

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

Cláusula 61.ª

Feriados

1- São considerados, para todos os efeitos, como 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.

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

Cláusula 62.ª

Direito a férias

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

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

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

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

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

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

4- Para efeitos do número anterior não relevam como faltas:

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

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

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

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

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

Cláusula 63.ª

Aquisição do direito a férias

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

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano e do disposto no número seguinte.

4- Da aplicação do disposto nos 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.

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

Cláusula 64.ª

Retribuição durante as férias

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

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

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

Cláusula 65.ª

Marcação do período de férias

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

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

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

4- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

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

Cláusula 66.ª

Doença no período de férias

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

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

Cláusula 67.ª

Cumulação de férias

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

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

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

Cláusula 68.ª

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 69.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao traba-

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

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

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

Cláusula 70.ª

Violação do direito a férias

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

Cláusula 71.ª

Exercício de outra atividade durante as férias

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

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

Cláusula 72.ª

Noção de falta

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

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

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

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

Cláusula 73.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

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

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

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

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

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

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste ACT 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, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;

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

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

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

Cláusula 74.ª

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

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

4- A empresa pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida nos n.ºs 1 e 2, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

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

Cláusula 75.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tiver adquirido direito ao respetivo subsídio;

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

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

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

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

Cláusula 76.ª

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

mente 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 a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 77.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 78.ª

Licença sem retribuição

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

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

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

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

CAPITULO X

Parentalidade

Cláusula 79.ª

Proteção na parentalidade

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

Cláusula 80.ª

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

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

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

Cláusula 81.ª

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

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

Cláusula 82.ª

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

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

Cláusula 83.ª

Redução do horário de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 84.ª

Licença por adoção

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

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

Cláusula 85.ª

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 86.ª

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

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

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

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

Cláusula 87.ª

Proteção da segurança e saúde

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

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

a) Adaptar as condições de trabalho;

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

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

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

Cláusula 88.ª

Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

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

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

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

Cláusula 89.ª

Faltas para assistência a neto

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

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

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

Cláusula 90.ª

Regime de licenças, faltas e dispensas

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

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

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

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 noturno;

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

j) Dispensa para avaliação para adoção.

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

CAPITULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.ª

Princípio geral

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

Cláusula 92.ª

Modalidades da cessação do contrato de trabalho

1-. O contrato de trabalho pode cessar por:

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

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento 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 93.ª

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador terá direito a indemnização correspondente a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;

b) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento cole-

tivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Nos casos de resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador e de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será de 1,2 meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a 3,6 meses.

3- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração e sendo esta julgada procedente, a indemnização a estabelecer pelo tribunal será correspondente a 1,5 meses da retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

4- 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 base e diuturnidades 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 94.ª

Documentos a entregar ao trabalhador

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

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

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

CAPITULO XII

Disciplina

Cláusula 95.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 neste ACT.

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

Cláusula 96.ª

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do contrato de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

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

Cláusula 97.ª

Infração disciplinar, procedimento e prescrição

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

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

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

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

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

CAPITULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 98.ª

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 21.114,00 EUR.

Cláusula 99.ª

Complemento do subsídio de doença

1- Os trabalhadores, enquanto doentes, terão direito à sua remuneração líquida mensal durante o período estabelecido pela segurança social, por forma a completar o subsídio concedido pela mesma, incluindo o pagamento dos três primeiros dias de baixa.

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

3- A subvenção prevista no n.º 1 pode deixar de ser atribuída no caso de o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da segurança social.

Cláusula 100.ª

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

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

2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares diretos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 6.689,00 EUR por agregado familiar, não excedendo 2.917,00 EUR *per capita*, depois de deduzida a comparticipação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

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

4- As empresas assegurarão, por si próprias ou através de empresa seguradora, os benefícios consignados nos pontos anteriores.

Cláusula 101.ª

Descendentes com deficiências psico-motoras

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a em-

presa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2.339,00 EUR por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

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

Cláusula 102.ª

Idade de reforma

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

Cláusula 103.ª

Preparação para a reforma

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

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

a) A dois dias de dispensa de serviço por mês;

b) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

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

CAPITULO XIV

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 104.ª

Segurança e saúde no trabalho

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

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

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

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

Cláusula 105.ª

Comissão de segurança e saúde no trabalho

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

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

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

Cláusula 106.ª

Medicina no trabalho

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

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

Cláusula 107.ª

Uniformes e equipamento individual

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

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

3- A escolha do tecido deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois uniformes por cada época.

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

Cláusula 108.ª

Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças

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

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

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

Cláusula 109.ª

Prevenção e controlo do consumo de álcool e drogas

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

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

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

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

a) Na sequência de incidentes de segurança;

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

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

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

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

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

ordem à efetivação da responsabilidade disciplinar quando a houver.

CAPITULO XV

Comissão paritária

Cláusula 110.ª

Comissão paritária

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

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

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

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

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

6- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respetivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

Cláusula 111.ª

Reclassificações

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

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

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

condições específicas deste ACT.

CAPITULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 112.ª

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

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

Cláusula 113.ª

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o ACT anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram revogado e por este substituído esse mesmo ACT.

ANEXO I

Definição de funções

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

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

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

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

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

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

de estudos em que deva colaborar, pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor II (Grupo D) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e realiza as suas atividades com relativa autonomia, obedecendo a regulamentos relativos ao desempenho da função. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respetivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

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

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

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

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

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

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

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

Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos (Grupo D) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, orienta tecnicamente os serviços de manutenção do equipamento de abastecimento dos aeroportos, observando o cumprimento das normas técnicas relativas à segurança dos abastecimentos e qualidade dos produtos.

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

Consultor I (Grupo B) - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento sólido de um ou mais sectores de atividade da empresa. Deve possuir formação académica de nível superior ou experiência profissional equivalente preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros per-

tença. Presta trabalho mediante a aplicação de métodos científicos e segundo orientações gerais, com grande autonomia relativa ao desempenho da função. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou desempenhar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos elevados.

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

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

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

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

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

Fogueiro (Grupo H) - É o trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Técnico administrativo II (Grupo F) - É o trabalhador/a que organiza e executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa; colabora na

execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes.

Técnico de tesouraria (Grupo G) - É o trabalhador/a que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo às transações respeitantes á gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as decisões necessárias para os levantamentos.

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

Telefonista (Grupo I) - É o trabalhador/a que presta serviço numa cabina ou central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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

ANEXO II

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2013)

Grupos Salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	**2.762,00 €**
B	Consultor I	**2.106,00 €**
C	Assessor III	**1.908,00 €**

Grupos Salariais	Categorias	Retribuições
	Chefe de vendas Superintendente de instalação	
D	Analista chefe Assessor II Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV Superintendente de aeroinstalação	**1.625,00 €**
E	Analista principal Assessor I Representante comercial III	**1.356,00 €**
F	Assessor júnior Representante comercial II Secretário Técnico administrativo II	**1.244,00 €**
G	Chefe de equipa Encarregado Enfermeiro Representante comercial I	**1.120,00 €**

Grupos Salariais	Categorias	Retribuições
	Supervisor de aviação Técnico administrativo I Técnico de tesouraria	

Grupos Salariais	Categorias	Retribuições
H	Aeroabastecedor Qualificado Analista de Laboratório Assistente Administrativo Fiel de Armazém Fogueiro Motorista Recepcionista Técnico Operacional	**971,00 €**
I	Aeroabastecedor Assistente Administrativo Estagiário Cozinheiro Assistente Operacional Telefonista	**860,00 €**

Grupos Salariais	Categorias	Retribuições
J	Auxiliar Administrativo Operador	**802,00 €**
K	Trabalhador de Limpeza	**686,00 €**

Declaração final dos outorgantes

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

Mais se declara o seguinte:

A revisão do presente Acordo Coletivo de Trabalho é apenas parcial, tendo sido alteradas somente as verbas constantes das cláusulas de expressão restritamente pecuniária e os valores da tabela salarial, que foram atualizados. Porém e em obediência ao disposto nos artigos 494.º, nº 2 e 519.º, nº 3 do Código do Trabalho, procede-se ao depósito e publicação do texto integral do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Em caso algum se poderão interpretar o depósito e a publicação do texto integral do Acordo Coletivo de Trabalho, como tendo sido este celebrado após a entrada em vigor da Lei nº 23/2012, de 25 de Junho, não tendo tais depósito e publicação outro significado que não a observância do disposto nos preceitos legais referidos no parágrafo anterior

Lisboa, 13 de maio de 2013

Pelas empresas BP Portugal S.A. CEPSA Portuguesa Petróleos, S.A., Petróleos de Portugal - PETROGAL, S.A., CLC, - Companhia Logística de Combustíveis, S.A., TANQUISADO - Terminais Marítimos, S.A., Galp Logística de Aviação, S.A., REPSOL Portuguesa, S.A. e REPSOL Gás Portugal, S.A.

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

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, em representação dos seguintes Sindicatos Filiados

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços

SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário

Depositado em 10 de julho de 2013, a fls 139 do livro 11, com o n.º 54/2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S.A., e outras empresas petrolíferas e o SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

*Alteração salarial ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 47, de 22 de Dezembro de 2010 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 25, de 8 de Julho de 2012 e texto consolidado*

Cláusula 1ª

Área e âmbito

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal, S.A. CEPSA Portuguesa Petróleos, S.A., Petróleos de Portugal - PETROGAL, S.A., Galp Logística de Aviação, S.A., REPSOL Portuguesa, S.A. e REPSOL Gás Portugal, S.A. que exercem atividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos, S.A. e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, S.A. que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas de transporte inerentes;

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

3 a 9- Mantêm a redação em vigor.

Cláusula 44.ª

Prestação de trabalho em regime de prevenção

1 a 3- Mantêm a redação em vigor.

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

a) Retribuição de 2,10 EUR por hora, durante todo o período em que esteja efetivamente sujeito a este regime;

b) a d) Mantêm a redação em vigor.

Cláusula 49.ª

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal continental e nas regiões autónomas ou no estrangeiro.

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

Pequeno-almoço …….	€ 3,00
Almoço/jantar ……..…..	€ 10,05
Ceia …….....	€ 5,00
Dormida, com pequeno-almoço …..……	€ 25,40
Diária ....…….....……..…	€ 45,25.

1.1 e 1.2- Mantêm a redação em vigor.

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 7,10 EUR diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos 13,15 EUR diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 a 5- Mantêm a redação em vigor.

Cláusula 57.ª

Subsídios

A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1- Mantém a redação em vigor.

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 8,30 EUR por dia de trabalho efetivamente prestado e ainda quando:

a) a c) Mantêm a redação em vigor.

3 e 4- Mantêm a redação em vigor.

B) Subsídio de turnos

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 55,45 EUR.

1.1 - Mantém a redação em vigor.

2 e 3- Mantêm a redação em vigor.

C) Subsídio de horário móvel:55,45 EUR por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de € 30,75, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento:

Mantém a redação em vigor.

F) Subsídio de GOC: 15,20 EUR por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respetiva limpeza será atribuído o subsídio de 8,15 EUR por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efetivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 16,10 EUR.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efetivo, do quantitativo de 3,40 EUR.

J) Isenção de horário de trabalho:

Mantém a redação em vigor.

Cláusula 58.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 34,25 EUR, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.
2- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 59.ª

Subsídio de transporte de mercadorias perigosas

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 20,70 EUR mensais.

Cláusula 98.ª

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 21.114,00 EUR.

Cláusula 100.ª

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1- Mantém a redação em vigor.
2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares diretos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 6.689,00 EUR por agregado familiar, não excedendo 2.917,00 EUR *per capita*, depois de deduzida a comparticipação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 e 4- Mantêm a redação em vigor.

Cláusula 101.ª

Descendentes com deficiências psico-motoras

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2.339,00 EUR por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2- Mantém a redação em vigor.

ANEXO II

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2013)

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	**2.762,00 €**
B	Consultor I	**2.106,00 €**
C	Assessor III Chefe de vendas Superintendente de instalação	**1.908,00 €**
D	Analista chefe Assessor II Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV Superintendente de aeroinstalação	**1.625,00 €**
E		**1.356,00 €**

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
	Analista principal Assessor I Representante comercial III	
F	Assessor júnior Representante comercial II Secretário Técnico administrativo II	**1.244,00 €**
G	Chefe de equipa Encarregado Enfermeiro Representante comercial I Supervisor de aviação Técnico administrativo I Técnico de tesouraria	**1.120,00 €**

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
H	Aeroabastecedor qualificado Analista de laboratório Assistente administrativo Fiel de armazém Fogueiro	**971,00 €**

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
	Motorista Recepcionista Técnico operacional	
I	Aeroabastecedor Assistente administrativo estagiário Cozinheiro Assistente operacional Telefonista	**860,00 €**
J	Auxiliar administrativo Operador	**802,00 €**
K	Trabalhador de limpeza	**686,00 €**

Declaração final dos outorgantes

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

Mais se declara o seguinte:

A revisão do presente Acordo Coletivo de Trabalho é apenas parcial, tendo sido alteradas somente as verbas constantes das cláusulas de expressão restritamente pecuniária e os valores da tabela salarial, que foram atualizados. Porém e em obediência ao disposto nos artigos 494.º, n.º 2 e 519.º, n.º 3 do Código do Trabalho, procede-se ao depósito e publicação do texto integral do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Em caso algum se poderão interpretar o depósito e publicação do texto integral do Acordo Coletivo de Trabalho, como tendo sido este celebrado após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, não tendo tais depósito e publicação outro significado que não a observância do disposto nos preceitos legais referidos no parágrafo anterior.

Lisboa, 13 de maio de 2013

Pelas empresas BP Portugal S.A. CEPSA Portuguesa Petróleos, S.A., Petróleos de Portugal - PETROGAL, S.A., CLC, - Companhia Logística de Combustíveis, S.A., TANQUISADO - Terminais Marítimos, S.A., Galp Logística de Aviação, S.A., REPSOL Portuguesa, S.A. e REPSOL Gás Portugal, S.A.

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

Pelo SINDEQ - Sindicato Democrático de Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas

José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário

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

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário

Pelo SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, na qualidade de mandatária

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário

TEXTO CONSOLIDADO

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1ª

Área e âmbito

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal, S.A. CEPSA Portuguesa Petróleos, S.A., Petróleos de Portugal - PETROGAL, S.A., Galp Logística de Aviação, S.A., REPSOL Portuguesa, S.A. e REPSOL Gás Portugal, S.A. que exercem atividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos, S.A. e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, S.A. que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas de transporte inerentes;

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, 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 receção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

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

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

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

a) Retribuição do trabalhador;

b) Categoria e respetiva definição;

c) Enquadramento, carreiras e progressões profissionais;

d) Duração do tempo de trabalho;

e) Regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

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

CAPÍTULO II

Atividade sindical

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 4.ª

Direito de reunião

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

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Instalação das comissões sindicais

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

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

Cláusula 6.ª

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

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

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

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

4- As faltas dadas pelos membros da direção das organizações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efetivo.

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

6- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, este tem direito a optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula 93.ª, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Cláusula 7.ª

Constituição de comissões sindicais

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

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

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

Cláusula 8.ª

Crédito de horas

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Quotização sindical

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.ª

Princípio geral

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

Cláusula 11.ª

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) 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, facultando ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;

n) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas, relacionadas com a sua atividade profissional na empresa;

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

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

Cláusula 12.ª

Deveres dos trabalhadores

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

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

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.ª

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 14.ª

Direito à greve

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

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 15.ª

Igualdade de oportunidades

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

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

Cláusula 16.ª

Recrutamento interno

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Condições gerais de admissão

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

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

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

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

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

a) Nome completo;

b) Categoria profissional e nível salarial;

c) Retribuição;

d) Horário de trabalho;

e) Local de trabalho;

f) Condições particulares de trabalho, quando existam;

g) Duração do período experimental;

h) Data de início do contrato de trabalho;

i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

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

Cláusula 18.ª

Contrato de trabalho a termo

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

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

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

Cláusula 19.ª

Produção de efeitos do contrato a termo - casos especiais

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

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

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

Cláusula 20.ª

Período experimental

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

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

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

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

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

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

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

5- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço,

por convite, um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este ACT, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

Cláusula 21.ª

Readmissão

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

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

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

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

Cláusula 22.ª

Classificação profissional

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

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

Cláusula 23.ª

Reconversão profissional

1- Quando por indicação médica, por doença profissional ou por acidente que não deem lugar a reforma por invalidez, o trabalhador for considerado como não apto para o desempenho das suas funções, a empresa diligenciará a sua transferência para outro posto de trabalho, compatível com a sua aptidão física e com a sua qualificação profissional.

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

Cláusula 24.ª

Substituição temporária

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

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

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

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

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

Cláusula 25.ª

Carteira profissional

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

CAPÍTULO V

Formação

Cláusula 26.ª

Formação profissional - Princípios gerais

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

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

Cláusula 27.ª

Formação contínua

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

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

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de dez dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5– Ocorrendo as circunstâncias previstas nos n.ºs 3 e 4, a empresa contribuirá ainda com um subsídio para pagamento dos custos comprovados da formação.

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

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

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

Cláusula 28.ª

Formação por iniciativa dos trabalhadores

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

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

3- A formação profissional certificada a que alude o número anterior não poderá estender-se para além de 6 meses e será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto no número 2 da cláusula anterior.

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

Cláusula 29.ª

Trabalhadores estudantes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de

formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, deve possibilitar a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 30.ª

Horário de trabalho. Definição e princípio geral

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

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

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

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

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

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

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

a) Horário normal;

b) Horário de turnos;

c) Horário flexível;

d) Horário desfasado;

e) Horário especial;

f) Horário móvel.

Cláusula 31.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

Cláusula 32.ª

Duração do trabalho normal

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

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

Cláusula 33.ª

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

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

Cláusula 34.ª

Trabalho em regime de turnos rotativos

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

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

3- Haverá regime de dois e três turnos.

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

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

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

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

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

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

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

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

12- O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com

trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

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

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

Cláusula 35.ª

Horário flexível

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

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

3- Nenhum trabalhador poderá acumular por semana um crédito ou débito de mais de um quarto do 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 treze semanas.

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

Cláusula 36.ª

Horário desfasado

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

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

Cláusula 37.ª

Horário especial

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

Cláusula 38.ª

Horário móvel

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

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

3- Tratando-se de motoristas, o registo será feito de harmonia com o estabelecido na lei.

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

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

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

Cláusula 39.ª

Regime de laboração contínua

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

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

Cláusula 40.ª

Trabalho suplementar

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

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

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

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

5- A entidade patronal fica obrigada a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho

suplementar e desde que não existam transportes coletivos nos 30 minutos imediatos à saída do local de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 41.ª

Descanso compensatório

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

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

Cláusula 42.ª

Limites máximos de trabalho suplementar

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

a) 200 horas de trabalho por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

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

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

Cláusula 43.ª

Trabalho noturno

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

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

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

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

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

Cláusula 44.ª

Prestação de trabalho em regime de prevenção

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

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

3- Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultar-lhe a troca.

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

a) Retribuição de 2,10 EUR por hora, durante todo o período em que esteja efetivamente sujeito a este regime;

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

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

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

Cláusula 45.ª

Convocações urgentes para prestação de trabalho fora do período normal

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

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

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

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

CAPITULO VII

Local de trabalho

Cláusula 46.ª

Conceitos gerais

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 47.ª

Mobilidade geográfica

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

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

3- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, fazer cessar o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 93.ª (Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho).

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

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

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

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

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

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

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

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

Clausula 48.ª

Transferência temporária de local de trabalho

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o tra-

balhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 10 dias úteis de antecedência.

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

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

Cláusula 49.ª

Pagamento por deslocação

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

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

Pequeno-almoço …….	€ 3,00
Almoço/jantar ……...	€ 10,05
Ceia ……..	€ 5,00
Dormida, com pequeno-almoço …….	€ 25,40
Diária ....…….....……	€ 45,25.

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

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

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 7,10 EUR diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos 13,15 EUR diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

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

4- Transportes: Os trabalhadores em deslocação terão direito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa. O trabalhador só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

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

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

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

Cláusula 50.ª

Outras condições

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

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

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

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

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

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

Cláusula 51.ª

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocações em serviço, os encargos com a assistência médica, medica-

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

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

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

Cláusula 52.ª

Férias dos trabalhadores deslocados

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

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

a) 60 dias, para os deslocados no continente;

b) 3 meses, para os deslocados nas regiões autónomas;

c) Meio ano, para os deslocados no estrangeiro.

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

CAPITULO VIII

Retribuição de trabalho

Cláusula 53.ª

Princípios gerais

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

2- A retribuição é integrada pela retribuição base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pelo que, até prova em

contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação paga pela empresa ao trabalhador.

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

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

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.

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

Cláusula 54.ª

Local, forma e data de pagamento

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

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

3- No ato de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social 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.

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

Cláusula 55.ª

Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares noturnas;

c) 200 % de acréscimo sobre o valor da retribuição normal, para as horas suplementares prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado;

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

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

Cláusula 56.ª

Subsídio de Natal

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

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa, caso em que será pago por inteiro.

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

Cláusula 57.ª

Subsídios

A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

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

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 8,30 EUR por dia de trabalho efetivamente prestado e ainda quando:

a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;

b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de 30 minutos para a tomada de refeição;

c) O início ou fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respetivamente, do período de encerramento e de abertura do refeitório.

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

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

B) Subsídio de turnos

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 55,45 EUR.

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

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

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

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

C) Subsídio de horário móvel: 55,45 EUR por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 30,75 EUR, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento:

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

F) Subsídio de GOC: 15,20 EUR por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respetiva limpeza será atribuído o subsídio de 8,15 EUR por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efetivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 16,10 EUR.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efetivo, do quantitativo de 3,40 EUR.

J) Isenção de horário de trabalho:

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

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

Cláusula 58.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 34,25 EUR, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

Cláusula 59.ª

Subsídio de transporte de mercadorias perigosas

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 20,70 EUR mensais.

CAPITULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 60.ª

Descanso semanal

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

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

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

Cláusula 61.ª

Feriados

1- São considerados, para todos os efeitos, como 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.

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

Cláusula 62.ª

Direito a férias

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

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

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

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

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

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

4- Para efeitos do número anterior não relevam como faltas:

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

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

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

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

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

Cláusula 63.ª

Aquisição do direito a férias

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

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano e do disposto no número seguinte.

4- Da aplicação do disposto nos 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.

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

Cláusula 64.ª

Retribuição durante as férias

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

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

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

Cláusula 65.ª

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de maio a 31 de outubro, devendo ser ouvidos os representantes dos trabalhadores na empresa.

3- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a empresa e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar, bem como os que vivam em união de facto ou economia comum que estejam ao serviço da mesma empresa, gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência, salvo motivo imperioso de serviço.

Cláusula 66.ª

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem; na falta de acordo, a marcação será efetuada pela empresa.

2- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa.

Cláusula 67.ª

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 68.ª

Alteração da marcação do período de férias

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o

seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 69.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados até 30 de abril do ano civil imediato.

Cláusula 70.ª

Violação do direito a férias

No caso de a empresa culposamente obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente capítulo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 71.ª

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade retribuída, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

Cláusula 72.ª

Noção de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos

normais de trabalho diário em falta.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

Cláusula 73.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, bem como de pessoa que viva em economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre por cada menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste ACT 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, pelo tempo necessário e nunca mais de

uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado;

4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 74.ª

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- A empresa pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida nos n.ºs 1 e 2, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá apresentar a prova solicitada de imediato ou logo que isso lhe seja possível, não devendo em qualquer caso exceder quinze dias.

6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 75.ª

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:

2- Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tiver adquirido direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 73.ª (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 73.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 76.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma 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 a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 77.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 78.ª

Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, cujo período se conta para efeitos de antiguidade.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração, nos termos legais, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se de longa duração a licença superior a sessenta dias.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

CAPITULO X

Parentalidade

Cláusula 79.ª

Proteção na parentalidade

Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste ACT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

Cláusula 80.ª

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:
   a) Licença parental inicial;
   b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
   c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
   d) Licença parental exclusiva do pai;
   e) Licença parental complementar.
2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.
3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 81.ª

Licença parental inicial exclusiva da mãe

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Cláusula 82.ª

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 83.ª

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 86.ª (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 30 ou 33 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 84.ª

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 85.ª

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 86.ª

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação dos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 87.ª

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 88.ª

Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 89.ª

Faltas para assistência a neto

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 90.ª

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

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 noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

CAPITULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.ª

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 92.ª

Modalidades da cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento 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 93.ª

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador terá direito a indemnização correspondente a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;

b) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Nos casos de resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador e de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será de 1,2 meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a 3,6 meses.

3- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração e sendo esta julgada procedente, a indemnização a estabelecer pelo tribunal será correspondente a 1,5 meses da retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

4- 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 base e diuturnidades 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 94.ª

Documentos a entregar ao trabalhador

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3- Além do certificado de trabalho a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, quando solicitados, outros documentos destinados a fins oficiais que por ela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPITULO XII

Disciplina

Cláusula 95.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 neste ACT.

2- O poder disciplinar é exercido pela empresa, diretamente ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 96.ª

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do contrato de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 97.ª

Infração disciplinar, procedimento e prescrição

1- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

3- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

CAPITULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 98.ª

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 21.114,00 EUR.

Cláusula 99.ª

Complemento do subsídio de doença

1- Os trabalhadores, enquanto doentes, terão direito à sua remuneração líquida mensal durante o período estabelecido pela segurança social, por forma a completar o subsídio concedido pela mesma, incluindo o pagamento dos três primeiros dias de baixa.

2- Não usufruirão deste benefício os trabalhadores cuja inscrição na segurança social ainda não tenha tido lugar por falta de iniciativa dos mesmos no fornecimento de elementos deles próprios dependentes ou não tenham feito tempestivamente a comunicação da sua doença, quer à segurança social, quer à empresa.

3- A subvenção prevista no n.º 1 pode deixar de ser atribuída no caso de o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da segurança social.

Cláusula 100.ª

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1- Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge ou pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família. O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a 1/12 mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela Segurança Social.

2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de fami-

liares diretos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 6.689,00 EUR por agregado familiar, não excedendo 2.917,00 EUR *per capita*, depois de deduzida a comparticipação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

3- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico;

4- As empresas assegurarão, por si próprias ou através de empresa seguradora, os benefícios consignados nos pontos anteriores.

Cláusula 101.ª

Descendentes com deficiências psico-motoras

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2.339,00 EUR por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

Cláusula 102.ª

Idade de reforma

As empresas e os trabalhadores poderão acordar na antecipação da reforma mediante a aplicação de esquemas de pré-reforma ou o pagamento de uma compensação pela diminuição da respetiva pensão em virtude da antecipação da idade normal de reforma por velhice.

Cláusula 103.ª

Preparação para a reforma

1- As empresas concederão aos trabalhadores do quadro de pessoal permanente durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime especial de trabalho designado por preparação para a reforma, com vista a possibilitar a sua adaptação à situação de reforma.

2- Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

a) A dois dias de dispensa de serviço por mês;

b) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3- Os trabalhadores que pretenderem gozar do direito de preparação para a reforma deverão comunicá-lo à empresa, por escrito, com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

CAPITULO XIV

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 104.ª

Segurança e saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, as quais ser-lhes-ão dadas obrigatoriamente a conhecer pelas empresas, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela segurança e saúde no trabalho.

4 - Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 105.ª

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Em cada empresa outorgante deve ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária, da qual façam parte representantes dos trabalhadores, a fim de determinar os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A determinação destes postos de trabalho implica a adoção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3- À comissão de segurança e saúde no trabalho competirá também verificar se é cumprida tanto pela empresa como pelos trabalhadores, a legislação em vigor, as normas de segurança internas da empresa e o estabelecido neste ACT.

Cláusula 106.ª

Medicina no trabalho

1- As empresas assegurarão um serviço de medicina no trabalho que, tendo carácter essencialmente preventivo, respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários à execução das tarefas que lhes incumbem.

2- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período

normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 107.ª

Uniformes e equipamento individual

1- Se, de harmonia com os usos e costumes em vigor ou por motivo justificado, houver lugar a que os trabalhadores de determinado sector usem uniforme, a empresa custeará as despesas inerentes à aquisição dos mesmos.

2- Qualquer tipo de uniforme ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado, impermeável e proteções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

3- A escolha do tecido deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois uniformes por cada época.

4- A empresa suportará os encargos com a deterioração dos uniformes, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerentes ao trabalho prestado.

Cláusula 108.ª

Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças

1- Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço o equipamento de proteção individual que for determinado

2- O incumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em infração disciplinar.

3- Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas instalações para prevenção e combate de sinistros, bem como em ações de formação apropriadas.

Cláusula 109.ª

Prevenção e controlo do consumo de álcool e drogas

1- As empresas, tendo por finalidade a defesa da saúde dos seus trabalhadores e a promoção de um elevado grau de segurança no trabalho, deverão promover ações internas de sensibilização, informação e prevenção tendo em vista a prevenção e a diminuição da incidência e das consequências do consumo de álcool e drogas.

2- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool e drogas pelos trabalhadores.

3- O controlo efetua-se através de testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

4- O referido controlo faz-se, em regra, de forma aleatória, por sorteio e, excecionalmente, nas seguintes situações:

a) Na sequência de incidentes de segurança;

b) Em casos de sinais evidentes de comportamentos afetados por álcool ou drogas.

5- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido pelas regulamentações internas) ou de uso abusivo de drogas.

6- Em caso algum as empresas podem divulgar os resultados dos testes de álcool e drogas para além de ao próprio trabalhador e ao médico da empresa, a não ser na medida do necessário em ordem à efetivação da responsabilidade disciplinar quando a houver.

CAPITULO XV

Comissão paritária

Cláusula 110.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por oito elementos, sendo quatro em representação das empresas e quatro em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste ACT.

6- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respetivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

Cláusula 111.ª

Reclassificações

1- No prazo máximo de cento e vinte dias após a entrada em vigor deste acordo, todos os trabalhadores por ele abrangidos serão classificados pelas empresas de harmonia com as funções que efetivamente desempenhem, numa das categorias profissionais estabelecidas no Anexo I, dentro do mesmo grupo salarial ou superior.

2- Os efeitos da reclassificação retroagem à data da entrada em vigor deste ACT.

3- Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a mais do que uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será classificado nos termos deste ACT e retribuído pela categoria a que corresponde retribuição mais elevada, sem prejuízo do que venha a ser acordado em condições específicas deste ACT.

CAPITULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 112.ª

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

Cláusula 113.ª

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o ACT anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram revogado e por este substituído esse mesmo ACT.

ANEXO I

Definição de funções

Aeroabastecedor (Grupo I) - É o trabalhador/a que efetua todo o conjunto de operações necessárias ao abastecimento de aeronaves e tarefas complementares, incluindo a condução dentro das áreas dos aeroportos.

Aeroabastecedor qualificado (Grupo H) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, além das atribuições definidas para o aeroabastecedor, coadjuva o supervisor sempre que requerido pelas necessidades de serviço, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Analista Chefe (Grupo D) - É o trabalhador/a com funções de orientação e chefia do pessoal adstrito ao laboratório da empresa.

Analista de laboratório (Grupo H) - É o trabalhador/a que realiza determinações físico-químicas em produtos petrolíferos e outros, utilizando métodos normalizados.

Analista principal (Grupo E) - É o trabalhador/a que coordena os trabalhos a executar no laboratório, participando na elaboração das análises; superintende na segurança das instalações laboratoriais e é responsável pela manutenção e operacionalidade de todos os aparelhos; aprecia e regista os resultados das análises.

Assessor I (Grupo E) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos. Para o efeito da recolha de elementos para a realização de estudos em que deva colaborar, pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor II (Grupo D) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e realiza as suas atividades com relativa autonomia, obedecendo a regulamentos relativos ao desempenho da função. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respetivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor III (Grupo C) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e conhecimentos sólidos e específicos, pelo menos no domínio de uma área da empresa. Desempenha funções com autonomia, respeitando os apropriados regulamentos internos, devendo ainda integrar eventuais omissões destes. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respetivos resultados, devendo, quando for caso disso, efetuar a interpretação desses resultados, na perspetiva de uma técnica ou de um ramo científico. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor júnior (Grupo F) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos.

Assistente administrativo (Grupo H) - É o trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente administrativo estagiário (Grupo I) - É o trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, colabora no tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Participa na preparação e no ordenamento de elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza, sob orientação superior, os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Ao fim de seis meses de estágio ascende à categoria profissional de assistente administrativo, grupo H.

Assistente operacional (Grupo I) - É o trabalhador/a que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço em várias áreas operacionais da empresa, quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar administrativo (Grupo J) - É o trabalhador/a que anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos, utilizando veículo automóvel ou motorizado, quando necessário.

Chefe de equipa (Grupo G) - É o trabalhador/a que coordena a atuação de um grupo de trabalho, de enchimento de cargas e descargas e ou de abastecimento.

Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos (Grupo D) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, orienta tecnicamente os serviços de manutenção do equipamento de abastecimento dos aeroportos, observando o cumprimento das normas técnicas relativas à segurança dos abastecimentos e qualidade dos produtos.

Chefe de vendas (Grupo C) - É o trabalhador/a que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Consultor I (Grupo B) - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento sólido de um ou mais sectores de atividade da empresa. Deve possuir formação académica de nível superior ou experiência profissional equivalente preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Presta trabalho mediante a aplicação de métodos científicos e segundo orientações gerais, com grande autonomia relativa ao desempenho da função. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou desempenhar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos elevados.

Consultor II (Grupo A) - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento total e profundo do negócio da empresa, acompanhado de uma formação académica de nível superior ou de experiência profissional equivalente, preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Desenvolve a sua atividade profissional obedecendo à estratégia global da empresa, dimanada do respetivo órgão de administração. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou assegurar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos muito elevados.

Cozinheiro (Grupo I) - É o trabalhador/a que se ocupa da preparação e confeção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Encarregado (Grupo G) - É o trabalhador/a que, tendo o necessário conhecimento das instalações a que está adstrito e dos processos de atuação, orienta e coordena, segundo diretrizes fixadas superiormente, grupos de trabalho.

Enfermeiro (Grupo G) - É o trabalhador/a que executa funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal com ações preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados complementares e ou sequenciais da ação clínica.

Fiel de armazém (Grupo H) - É o trabalhador/a responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respetivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais; trata de toda a documen-

tação inerente à atividade do armazém e colabora na execução de inventários.

Fogueiro (Grupo H) - É o trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

Motorista (Grupo H) - É o trabalhador/a que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados, de caixa aberta, carros-tanques com ou sem atrelado, semirreboques de caixa aberta ou tanques). Compete-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo. Compete-lhe ainda zelar pela carga que transporta e proceder às operações de carga e descarga, preenchendo a documentação necessária à entrega de produtos e materiais. Compete-lhe também a verificação diária dos níveis de óleo e água do veículo.

Operador (Grupo J) - É o trabalhador/a que executa tarefas simples na área operacional dos armazéns, respeitantes à receção e distribuição de produtos, arrumo de mercadorias e outras tarefas operacionais indiferenciadas; pode ainda proceder ao enchimento de garrafas de gás, assegurando a conservação e manutenção dos equipamentos com que opera.

Rececionista (Grupo H) - É o trabalhador/a que recebe e encaminha os visitantes para os diversos departamentos e serviços da empresa, observando os procedimentos de segurança; atende clientes e informa-os sobre os produtos e serviços, de acordo com as especificações dos respetivos departamentos; receciona, distribuí e regista correspondência, podendo ainda atender e encaminhar telefonemas.

Representante comercial I (Grupo G) - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspetos comerciais, aspetos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua atividade no âmbito da política e objetivos definidos pela empresa.

Representante comercial II (Grupo F) - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspetos comerciais, aspetos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua atividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objetivos definidos pela empresa.

Representante comercial III (Grupo E) - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo de crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível superior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspetos comerciais, aspetos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua atividade no âmbito da política e objetivos definidos pela empresa.

Representante comercial IV (Grupo D) - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível su-

perior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspetos comerciais, aspetos técnicos relacionados com especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua atividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objetivos definidos pela empresa.

Secretário (Grupo F) - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado da administração ou da direção da empresa, competindo-lhe assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e prestar todo o apoio administrativo e logístico necessário; organiza e assiste a reuniões e elabora as respectivas atas.

Superintendente de aeroinstalação (Grupo D) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, tem sob a sua responsabilidade uma aeroinstalação em ligação direta com a sede da empresa ou com uma das suas delegações.

Superintendente de instalação (Grupo C) - É o trabalhador/a que, em ligação direta com a direção da empresa, tem sob a sua responsabilidade a planificação global e a orientação técnica das atividades operacionais e administrativas de uma instalação petrolífera.

Supervisor de aviação (Grupo G) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, é responsável pelo serviço de abastecimento de aeronaves, supervisão de manutenção de equipamento e tarefas administrativas inerentes, chefiando o pessoal executante e garantido o exato cumprimento das medidas de segurança estabelecidas.

Técnico administrativo I (Grupo G) - É o trabalhador/a que organiza e executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma área funcional da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos e tomada de decisões correntes.

Técnico administrativo II (Grupo F) - É o trabalhador/a que organiza e executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes.

Técnico de tesouraria (Grupo G) - É o trabalhador/a que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo às transações respeitantes á gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as decisões necessárias para os levantamentos.

Técnico operacional (Grupo H) - É o trabalhador/a detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Telefonista (Grupo I) - É o trabalhador/a que presta serviço numa cabina ou central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Trabalhador de limpeza (Grupo K) - É o trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

ANEXO II

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2013)

Grupos salariais	**Categorias**	**Retribuições**
A	Consultor II	**2.762,00 €**
B	Consultor I	**2.106,00 €**
C	Assessor III Chefe de vendas Superintendente de instalação	**1.908,00 €**
D	Analista chefe Assessor II Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV Superintendente de aeroinstalação	**1.625,00 €**
E		**1.356,00 €**

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
	Analista principal Assessor I Representante comercial III	
F	Assessor júnior Representante comercial II Secretário Técnico administrativo II	**1.244,00 €**
G	Chefe de equipa Encarregado Enfermeiro Representante comercial I Supervisor de aviação Técnico administrativo I Técnico de tesouraria	**1.120,00 €**

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
H	Aeroabastecedor qualificado Analista de laboratório Assistente administrativo Fiel de armazém Fogueiro Motorista Rececionista Técnico operacional	**971,00 €**
I	Aeroabastecedor Assistente administrativo estagiário Cozinheiro Assistente operacional Telefonista	**860,00 €**
J	Auxiliar administrativo Operador	**802,00 €**
K	Trabalhador de limpeza	**686,00 €**

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho sete empresas e três mil e quatrocentos trabalhadores.

Mais se declara o seguinte:

A revisão do presente Acordo Coletivo de Trabalho é apenas parcial, tendo sido alteradas somente as verbas constantes das cláusulas de expressão restritamente pecuniária e os valores da tabela salarial, que foram atualizados. Porém e em obediência ao disposto nos artigos 494.º, n.º 2 e 519.º, n.º 3 do Código do Trabalho, procede-se ao depósito e publicação do texto integral do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Em caso algum se poderão interpretar o depósito e a publicação do texto integral do Acordo Coletivo de Trabalho, como tendo sido este celebrado após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, não tendo tais depósito e publicação outro significado que não a observância do disposto nos preceitos legais referidos no parágrafo anterior

Lisboa, 13 de maio de 2013

Pelas empresas BP Portugal S.A. CEPSA Portuguesa Petróleos, S.A., Petróleos de Portugal - PETROGAL, S.A., CLC, - Companhia Logística de Combustíveis, S.A., TANQUISADO - Terminais Marítimos, S.A., Galp Logística de Aviação, S.A., REPSOL Portuguesa, S.A. e REPSOL Gás Portugal, S.A.

António José Fontes da Cunha Taborda, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar

Pelo SINDEQ - Sindicato Democrático de Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas

José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário

Pelo SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário

Pelo SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, na qualidade de mandatária

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário

Depositado em 10 de julho de 2013, a fls 139 do livro 11, com o n.º 55/2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projetos, S.A. e a FESMAR - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

O presente AE aplica-se em território nacional e no estrangeiro, no âmbito da atividade dos transportes marítimos, aos trabalhadores das categorias profissionais dele constantes representados pelos sindicatos filiados na FESMAR - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, designadamente:

. SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante

. SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros e Terra

. SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante

. SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante

que prestam serviço aos armadores identificados no anexo III, representados pela PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projectos, S.A., adiante designada por Companhia.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de julho e o último dia de junho do ano civil imediato.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

5- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

6- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Recrutamento, contrato individual e atividade profissional

Cláusula 3.ª

Recrutamento

1- O recrutamento e seleção dos inscritos marítimos é da competência da Companhia que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2- Sempre que a Companhia recorra à Fesmar e aos Sindicatos outorgantes no recrutamento para embarque de qualquer inscrito marítimo, estes comprometem-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhes foram apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3- O inscrito marítimo começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 4.ª

Quadros de pessoal

O armador deverá ter um quadro de inscritos marítimos em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações dos navios.

Cláusula 5.ª

Contrato individual

Todo o inscrito marítimo terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE.

Cláusula 6.ª

Atividade profissional

A atividade profissional dos inscritos marítimos será a bordo de qualquer navio indicado pela Companhia que seja pertença ou afretado por um dos armadores constantes do anexo III, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 7.ª

Deveres dos inscritos marítimos

São deveres dos inscritos marítimos:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a Companhia, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;

d) Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;

e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;

f) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e proteção da vida humana no mar, do navio, da carga e do meio ambiente;

g) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;

h) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho.

Cláusula 8.ª

Deveres da Companhia

São deveres da Companhia:

a) Tratar com urbanidade e lealdade o inscrito marítimo, respeitando-o como seu colaborador;

b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;

c) Providenciar para que os inscritos marítimos sejam instalados em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e, quando possível, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança;

d) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do inscrito marítimo;

f) Indemnizar os inscritos marítimos dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei e desta convenção;

g) Não impedir ao inscrito marítimo o exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de segurança social e comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua atividade profissional;

h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho;

i) Fornecer aos dirigentes sindicais e ou comissões de delegados sindicais na empresa, dentro dos limites legais, todos os elementos que lhes permitam informar-se e informar os inscritos marítimos seus representados na empresa da atividade da Companhia, para cabal exercício das suas funções de representação dos inscritos marítimos abrangidos pelo presente contrato.

Cláusula 9.ª

Garantias dos inscritos marítimos

É vedado à Companhia:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o inscrito marítimo exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressões sobre o inscrito marítimo para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho e nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional, salvo nos casos expressos na lei e no presente AE;

d) Obrigar o inscrito marítimo a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Companhia ou por pessoa por ela indicada;

e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos inscritos marítimos.

Cláusula 10.ª

Classificações

1- Para efeitos deste contrato é adotado o enquadramento profissional e o descritivo de funções constantes dos anexos I e III, respetivamente.

2- Sempre que necessário, poderá o inscrito marítimo desempenhar função superior à sua categoria, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a Companhia disponha de inscrito marítimo devidamente habilitado, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho, em segurança dessa função.

Cláusula 11.ª

Direitos Sindicais

Para efeitos deste AE consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 12.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias

de segunda-feira a sexta-feira.

2- O horário de trabalho é o definido na lei, sendo os serviços ininterruptos prestados em quartos de 4 (quatro) horas.

3- Os serviços intermitentes serão prestados entre as 6 (seis) e as 21 (vinte e uma) horas, divididas por 2 (dois) períodos de trabalho.

4- Em qualquer caso, deverá haver um período de descanso diário mínimo de 8 (oito) horas consecutivas.

Cláusula 13.ª

Isenção do horário de trabalho

1- São isentos de horário de trabalho os inscritos marítimos que desempenhem as funções de comandante, chefe de máquinas, imediato e segundo oficial de máquinas. Poderão ainda ser isentos de horário de trabalho outros inscritos marítimos que em contrato individual de trabalho o acordem com a Companhia.

2- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho em dias úteis.

Cláusula 14.ª

Horário das refeições

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 15.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário.

2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3- Para além do horário normal, os inscritos marítimos são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que o navio tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4- Para além do horário normal e sem direito a remuneração suplementar, todo o inscrito marítimo é obrigado a executar:

a) O trabalho que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences,

da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respetivo diário de navegação;

b) O trabalho ordenado pelo comandante com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os inscritos marítimos tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência;

c) A normal rendição dos quartos.

5- Quando embarcados, os inscritos marítimos terão direito à prestação de 8 horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados.

Cláusula 16.ª

Saída de portos nacionais

Os navios não deverão sair de portos nacionais no dia 25 de dezembro, salvo se por imposição das autoridades marítimas ou portuárias, ou quando se verifiquem condições que possam implicar perda de vidas, bens ou afetação do meio ambiente.

Cláusula 17.ª

Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas da Companhia, haverá um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo inscrito marítimo e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 18.ª

Retribuição

1- A retribuição compreende a retribuição base mensal, o subsídio de IHT e as diuturnidades.

2- Não integram o conceito de retribuição:

a) O suplemento de embarque;

b) A retribuição especial por trabalho suplementar;

c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;

d) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;

e) As subvenções recebidas por motivo de ausência do porto de armamento;

f) As subvenções recebidas por motivo da especial natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;

g) As gratificações extraordinárias concedidas pela Companhia como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados a bordo;

h) Os salários de salvação e assistência;

i) A participação nos lucros da Companhia.

Cláusula 19.ª

Tempo e forma de pagamento

1- A Companhia obriga-se a pagar pontualmente ao inscrito marítimo, até ao último dia útil de cada mês:

a) A retribuição mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;

b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a Companhia obriga-se a pagar ao inscrito marítimo a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação.

3- O pagamento será efetuado por transferência para a instituição bancária indicada pelo inscrito marítimo, ou por outro meio legal, desde que expressamente por ele solicitado.

4- No ato de pagamento será entregue ao inscrito marítimo documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 20.ª

Retribuição base mensal

1- A retribuição base mensal devida aos trabalhadores inscritos marítimos abrangidos por este AE é a fixada no anexo II, que dele faz parte integrante.

2- A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o inscrito marítimo já aufere na empresa retribuição correspondente a função superior, e será constituída pela retribuição base mensal, as diuturnidades e o subsídio de IHT, sempre que, nestes últimos casos, a eles haja direito.

3- A fórmula de cálculo da retribuição diária, é a seguinte:

$$\frac{(Rm \times 12)}{365}$$

sendo **Rm** a retribuição mensal.

4- Qualquer inscrito marítimo que ultrapasse 24 meses consecutivos no exercício de função superior não poderá ser reduzido na retribuição inerente a essa função, não sendo de considerar nem para a contagem do tempo nem para a sua interrupção os períodos de descanso, doença, formação profissional ou outros que não sejam do exercício efetivo daquela função.

Cláusula 21.ª

Diuturnidades

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da Companhia, o inscrito marítimo adquire direito a uma diuturnidade, cujo valor será de 1,7 % do nível VII da tabela de retribuições, não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

Cláusula 22.ª

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- As retribuições base mensais constantes do anexo II para as categorias profissionais enquadradas nos níveis I, II e III incluem já uma retribuição especial indissociável pelo trabalho prestado em regime de IHT.

2- Os inscritos marítimos integrados nos níveis IV a VIII do enquadramento profissional que a nível de contrato individual de trabalho acordem com a Companhia a prestação de trabalho em regime de IHT terão direito a um subsídio igual a 30 % da retribuição base mensal, que integrará essa retribuição.

Cláusula 23.ª

Subsídio de Natal

1- Em novembro de cada ano será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal, podendo ser pago mensalmente durante os períodos de embarque.

2- No caso de o inscrito marítimo não estar ao serviço da Companhia durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho.

Cláusula 24.ª

Retribuição do período de descanso

Durante o período de descanso em terra, e reportado à data da sua atribuição, o inscrito marítimo terá direito à retribuição mensal mais elevada auferida nesse período de embarque.

Cláusula 25.ª

Subsídio de férias

1- Anualmente, o inscrito marítimo adquire direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2- No caso de o inscrito marítimo não estar ao serviço da Companhia durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 26.ª

Retribuição da hora suplementar

1- A retribuição horária por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1{,}50$$

para dias úteis; e

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1{,}75$$

para sábados, domingos e feriados, sendo **Rh** a retribuição horária, **Rm** a retribuição mensal e **Hs** as horas de trabalho normal semanal.

2- Em sede de contrato individual de trabalho, a Companhia e o inscrito marítimo poderão acordar esquemas de retribuição diferentes dos referidos no n.º 1, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE, desde que para tanto reduzam tal acordo a escrito.

Cláusula 27.ª

Alimentação

1- A alimentação em viagem é igual para todos os inscritos marítimos e é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor.

2- É retribuído como suplementar o trabalho prestado durante as horas de refeição previamente fixadas. Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, obriga-se a Companhia a fornecer a refeição à hora mais próxima possível daquele período.

3- Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo em serviço a Companhia deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço	-	3,50 €;
Almoço	-	13,20 €;
Jantar	-	13,20 €;
Ceia	-	3,50 €.

a) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 8 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o pequeno-almoço;

b) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 12 horas não têm direito ao pagamento da

ração prevista para o almoço;

c) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 19 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o jantar.

d) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 0 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para a ceia.

Cláusula 28.ª

Zonas de guerra

1- Caso o navio vá navegar em zonas de guerra, a Companhia informará o inscrito marítimo desse facto antes do início da viagem, só seguindo este viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

2- Os inscritos marítimos terão direito a um subsídio correspondente a 100 % da retribuição base quando e enquanto se encontrem em zonas de guerra.

3- São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efetivo risco de guerra, como tal qualificadas pelas companhias seguradoras, nomeadamente a Lloyds. Serão excluídos os conflitos em que Portugal seja interveniente em situação de guerra declarada.

4- Se somente em viagem houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o inscrito marítimo recusar prosseguir viagem, sendo repatriado até ao porto que anteceda a entrada nas zonas citadas.

5- Para efeitos desta cláusula, e no caso de não haver reconhecimento internacional dos limites da zona de guerra, considera-se incluído na zona de guerra o mar territorial como tal considerado pelo direito internacional, até ao limite máximo de 60 milhas.

6- Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

7- Em caso de guerra, além do seguro previsto no número anterior, a Companhia obriga-se a celebrar um contrato de seguro especial no valor de 50.000,00 EUR por inscrito marítimo, pagável em caso de morte ou invalidez permanente.

8- O seguro previsto no número anterior torna-se obrigatório logo que o navio entre na zona de guerra.

Cláusula 29.ª

Suplemento de embarque

1- Em substituição do pagamento das horas suplementares, a Companhia pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos inscritos marítimos, quando embarcados, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque cobrirá, além das oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o montante de horas suplementares que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada. Contudo, o âmbito do suplemento de embarque poderá ser alargado á cobertura de outras prestações, desde que as partes assim o acordem em contrato individual de

trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.ª.

3- O suplemento de embarque terá o valor determinado pela aplicação da tabela seguinte, para estes efeitos tomada como referência, com incidência sobre as retribuições base que constituem a tabela salarial constante do anexo II:

a) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 20 horas suplementares – 106 %;

b) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 40 horas suplementares – 124 %;

c) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 60 horas suplementares – 143 %;

d) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 80 horas suplementares – 161 %.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante, o chefe de máquinas, o imediato e o segundo oficial de máquinas de todos os navios, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos ao estabelecido nas cláusulas 12.ª e 13.ª

5- Por força do estabelecido no n.º 4, aqueles inscritos marítimos, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de subsídios a outros inscritos marítimos, um complemento da retribuição no valor de 125 % da retribuição base mensal, sem prejuízo do disposto na cláusula 28ª.

6- A Companhia pode praticar sistemas compensadores de trabalho suplementar que em conjunto com a tabela salarial se mostrem globalmente mais favoráveis aos tripulantes, se e enquanto se mostrarem mais favoráveis.

Cláusula 30.ª

Deslocações para embarque / desembarque e repatriamento

1- A Companhia suportará todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos inscritos marítimos, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2- Sempre que haja acordo entre o inscrito marítimo e a Companhia, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 31.ª, as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3- No estrangeiro e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 55,20 EUR.

4– A Companhia garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 46.644,90 EUR.

5- O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o inscrito marítimo tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pela Companhia. Neste último caso, o inscrito marítimo suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pela Companhia.

6- O disposto no n.º 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do inscrito marítimo e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de a Companhia poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

Cláusula 31.ª

Ajudas de custo

1- Fora do porto de armamento, no caso de construção, ou sempre que no navio não existam condições de habitabilidade, a Companhia suportará todas as despesas com transporte, alojamento e alimentação dos inscritos marítimos.

2- Se houver acordo entre o inscrito marítimo e a Companhia nos termos do n.º 2 da cláusula 30.ª, as ajudas de custo serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do estado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 32.ª

Descanso semanal e feriados

1- Os domingos são dias de descanso e os sábados dias de descanso complementares.

2- São também considerados dias de descanso os feriados a seguir indicados:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio ;

Corpo de Deus;

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

3- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

Terça-feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade da sede da Companhia;

Dia da Marinha Mercante;

24 de dezembro.

Cláusula 33.ª

Períodos de descanso em terra

1- Por cada mês de embarque, o inscrito marítimo adquire direito aos seguintes períodos de descanso em terra, com dispensa absoluta de prestação de trabalho:

a) 20 dias consecutivos nos navios de transporte de produtos petrolíferos, produtos químicos e gases liquefeitos;

b) 15 dias consecutivos nos restantes navios.

2- Este período de descanso compreende, por um lado, as férias anuais e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados passados a bordo.

3- Os períodos de descanso em terra, até ao limite proporcional de 60 dias em cada ano civil, não podem ser remidos a dinheiro, podendo sê-lo, na parte em que excedam tal limite, por acordo entre a Companhia e o inscrito marítimo.

4- O número de dias de descanso em terra, nos meses incompletos de embarque, é proporcional ao número de dias de embarque, arredondado ao dia imediatamente superior.

5- O período de embarque será compreendido entre três e seis meses, ao fim do qual será obrigatoriamente concedido um período de descanso em terra, podendo, por acordo entre a Companhia e o inscrito marítimo, tal período ser alterado até ao limite máximo de oito meses.

6- O período de descanso em terra será normalmente concedido no porto de armamento ou de recrutamento.

7- Se a data fixada para o início do período de descanso não puder ser mantida por motivo de doença, será adiada para o 1.º dia útil após a alta.

8- No caso de interrupção do período de descanso, por doença devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de descanso coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respetivo gozo em altura acordada por ambas as partes.

9 - Para efeitos do disposto no número anterior, a Companhia deverá ter conhecimento da data do início da doença e do termo da mesma no prazo de três dias úteis seguintes ao início e ao seu termo.

10- No caso de navios em construção no estrangeiro, os inscritos marítimos deslocados para acompanhamento dessa construção serão considerados embarcados para efeitos do disposto no presente AE, sendo a duração do tempo de estadia no estrangeiro e respetiva remuneração acordados em contrato individual de trabalho com a Companhia.

11- Nas situações de desembarque por doença ou acidente, frequência de cursos de formação profissional e na situação de aguardar embarque, haverá direito a um período de três dias consecutivos de descanso, por mês, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

12- Considera-se também ao abrigo do número anterior a prestação de serviço no porto de armamento, a bordo do navio imobilizado por estar desarmado, ou a aguardar venda.

13- Se a Companhia não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder os períodos de descanso nos termos desta convenção, além da obrigação devida, pagará ao inscrito marítimo, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo do período de descanso que deixou de gozar e o triplo do respetivo subsídio de férias.

Cláusula 34.ª

Apresentação após as férias

1 - O inscrito marítimo estará disponível para embarcar no 1.º dia seguinte ao termo do gozo do período de descanso em terra, sendo obrigatório ter em ordem toda a documentação exigida para embarque.

2 - O inscrito marítimo que não cumpra com o disposto no n.º 1 incorre em faltas injustificadas.

3 - É obrigação da Companhia informar o inscrito marítimo de qual a documentação a atualizar, se for caso disso.

Cláusula 35.ª

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o inscrito marítimo esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se igualmente todos os outros direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, deve o inscrito marítimo apresentar-se no dia imediato à Companhia para retomar o serviço, cessando nessa data a suspensão da prestação de trabalho.

Cláusula 36.ª

Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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 inscrito marítimo, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, durante cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do inscrito marítimo ou seu cônjuge, durante 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 inscrito marítimo, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela Companhia;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do inscrito marítimo, salvo o disposto no número seguinte.

4- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o inscrito marítimo 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 inscrito marítimo tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do n.º 2, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela Companhia com menção expressa de desconto na retribuição.

5- Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do inscrito marítimo se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

6- Nas situações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 2, os inscritos marítimos em viagem beneficiarão de dispensa de serviço quando chegarem ao porto de armamento.

7- Os inscritos marítimos embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato a Portugal e ao pagamento de todas as despesas de repatriamento se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

8- Se o falecimento ou doença grave dos familiares indicados no número anterior ocorrer quando o inscrito marítimo se encontre no navio a navegar, este mantém o seu direito ao regresso a Portugal e ao pagamento das despesas de repatriamento, desde que o requeira logo que chegue ao primeiro porto.

9- Para os efeitos dos n.ºs 7 e 8 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da Companhia ou pelos Serviços Médico-sociais.

Cláusula 37.ª

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 da cláusula 36.ª.

2- As faltas injustificadas poderão, por acordo entre as partes, ser descontadas nos períodos de descanso em terra, no caso de não ultrapassarem os dias de descanso a que tiver direito, sem

prejuízo do correspondente subsídio de férias.

Cláusula 38.ª

Assistência inadiável a membros do agregado familiar

O regime da assistência inadiável a membros do agregado familiar é o estabelecido na lei aplicável.

Cláusula 39.ª

Comunicação das faltas

1- Quando o inscrito marítimo não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar imediatamente a Companhia ou seu representante.

2- Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença ou acidente, o inscrito marítimo enviará à Companhia ou seu representante, no prazo máximo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou documento de baixa por doença passado pelos Serviços Médico-Sociais.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- A Companhia pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao inscrito marítimo prova dos factos invocados para a justificação, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, devendo o inscrito marítimo apresentá-la no prazo de 30 dias após tal notificação.

5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 40.ª

Licença sem retribuição

1- Poderão ser concedidas aos inscritos marítimos que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 41.ª

Cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

2- Para cálculo das indemnizações previstas no referido Código do Trabalho, considera-se um valor mínimo equivalente a 1,5 meses da retribuição, conforme definido no n.º 1 da cláusula 18.ª deste AE, por cada ano ou fração de antiguidade na Companhia.

3- O valor da retribuição base mensal para efeitos de indemnização será o correspondente à função desempenhada no momento da rescisão.

CAPÍTULO VII

Da segurança social e assistência clínica e medicamentosa

Cláusula 42.ª

Contribuição para a segurança social

A Companhia e os inscritos marítimos contribuirão para a segurança social nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 43.ª

Assistência na doença

1- Todo o inscrito marítimo, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco da Companhia, nos termos da legislação aplicável.

3- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da Companhia transitará para a segurança social.

Cláusula 44.ª

Seguro por acidente de trabalho

Nos termos da lei, e sem prejuízo da cláusula seguinte, a Companhia compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

Cláusula 45.ª

Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o inscrito marítimo, a Companhia suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de armamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

Cláusula 46.ª

Inspeções médicas

A Companhia assegurará de sua conta inspeções médicas periódicas dos inscritos marítimos, preferencialmente antes do embarque.

Cláusula 47.ª

Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Higiene e segurança

Cláusula 48.ª

Princípios gerais

1- A Companhia providenciará para instalar os inscritos marítimos em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à segurança e prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- A defesa das garantias dos inscritos marítimos nos campos da higiene, segurança e saúde compete aos próprios inscritos marítimos a bordo dos navios e, particularmente, às comissões eleitas para esse efeito.

3- Aos inscritos marítimos serão dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respectivas atividades profissionais e as medidas preventivas a tomar, as quais estarão a cargo dos responsáveis pela higiene e segurança a bordo dos navios.

4- A formação sobre higiene e segurança dada aos inscritos marítimos deverá ser, em princípio, dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da respetiva retribuição.

Cláusula 49.ª

Locais de trabalho e equipamento individual de proteção

1- Todos os locais de trabalho serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2- O equipamento individual de proteção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos inscritos marítimos, será posto à disposição pela Companhia.

3- A Companhia respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 50.ª

Alojamento dos tripulantes

1- Os locais destinados a alojamento dos inscritos marítimos deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3- A Companhia assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos inscritos marítimos, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 51.ª

Formação e desenvolvimento

1- A Companhia assegurará as ações de formação que considere necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do inscrito marítimo, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2- As ações de formação de iniciativa da Companhia serão remuneradas, sendo igualmente da responsabilidade da Companhia os custos de transporte, refeições e alojamento.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Cláusula 52.ª

Normas aplicáveis aos contratos de trabalho

Os contratos de trabalho estão sujeitos às normas do regime jurídico do contrato individual de trabalho do pessoal da marinha de comércio, bem como às disposições do presente AE e demais legislação aplicável.

Cláusula 53.ª

Bem-estar a bordo

A Companhia deverá providenciar meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

Cláusula 54.ª

Serviço de lanchas

Quando o navio estiver fundeado, a Companhia deverá providenciar para que seja assegurado um serviço de ligação com terra que permita a normal rendição de serviço, desde que a lei local e as condições de segurança o permitam.

Cláusula 55.ª

Familiares a bordo

O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna da Companhia e à sua autorização, sem prejuízo das condições atualmente praticadas.

Cláusula 56.ª

Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo da Companhia as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo inscrito marítimo.

Cláusula 57.ª

Avanços a bordo

Os inscritos marítimos dos navios que escalem portos estrangeiros poderão solicitar ao comandante avanços mensais no valor de 25 % da sua retribuição base mensal, podendo aquele valor ser ultrapassado em conformidade com as normas internas da Companhia e as disponibilidades dos fundos de caixa a bordo. As importâncias assim avançadas serão descontadas na retribuição mensal.

Cláusula 58.ª

Quotização sindical

1- A Companhia obriga-se a descontar mensalmente nas retribuições dos inscritos marítimos sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar a Companhia de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na Companhia.

4- A Companhia remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações dos inscritos marítimos abrangidos.

Cláusula 59.ª

Proteção dos bens deixados a bordo

1- Em caso de doença, acidente ou morte de um inscrito marítimo, a Companhia ou seu representante adotarão as medidas necessárias para proteger os bens deixados a bordo.

2- A Companhia ou seu representante deverá enviar, logo que possível, os bens deixados a bordo para o local indicado pelo inscrito marítimo desembarcado ou seus herdeiros.

Cláusula 60.ª

Perda de haveres

1- A Companhia, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o inscrito marítimo pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a Companhia garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 3.000,00 EUR.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os inscritos marítimos venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao inscrito marítimo.

5- O material profissional que o inscrito marítimo tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o inscrito marítimo tenha declarado previamente a sua existência ao comandante.

Cláusula 61.ª

Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.

Cláusula 62.ª

Proteção da maternidade e paternidade

1- Aos inscritos marítimos aplica-se o regime legal de proteção da maternidade e paternidade.

2- Para usufruírem deste regime os inscritos marítimos terão de informar por escrito a Companhia e apresentar o comprovativo adequado à situação.

Cláusula 63.ª

Cantinas

Em conformidade com a regulamentação interna de cada armador, os inscritos marítimos podem criar cantinas a bordo, cuja gestão será da sua responsabilidade, obrigando-se o armador ou a Companhia a adiantar os montantes necessários às despesas, de que será totalmente reembolsado.

CAPÍTULO XI

Trabalhadores administrativos

Cláusula 64.ª

Normas aplicáveis aos trabalhadores administrativos

1- Aos trabalhadores administrativos que prestam serviço na Companhia aplicam-se as disposições da Portaria que aprova o Regulamento de Condições Mínimas para os trabalhadores administrativos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22 de Julho de 2012.

2- A tabela salarial aplicável é a constante do anexo I, sempre que seja mais favorável aos trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 65.ª

Carácter globalmente mais favorável do presente AE

As partes consideram que este AE, no que respeita aos inscritos marítimos e à Companhia por ele abrangidos, é globalmente mais favorável do que as convenções coletivas de trabalho anteriores.

Cláusula 66.ª

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes sindicais e igual número de representantes da Companhia, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuição a interpretação e a integração de lacunas do presente contrato.

2- No prazo de 90 dias após a assinatura deste contrato cada uma das partes outorgantes do presente AE comunicará por escrito à outra os seus representantes.

3- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas pela comissão paritária, desde que tomadas por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente AE e deverão ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 67.ª

Fontes de direito

1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada :

a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;

b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;

c) Os princípios gerais de direito.

2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 68ª

Representação sindical

1- A Companhia reconhece como representantes sindicais dos tripulantes os Sindicatos subscritores.

2- Assim, à FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e aos seus Sindicatos federados, SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra, SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante, SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante e SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, filiados na I.T.F. - International Transport Workers Federation, compete a autoridade e a responsabilidade de promover eventuais ações sindicais.

3- Ao aceitar todo o acordo o tripulante concorda contribuir com 1 % da sua retribuição mensal constante de presente acordo, obrigando-se a Companhia a enviar todos os meses ao SITE-MAQ, ao SMMCMM, ao SINCOMAR e ao SEMM as contribuições sindicais.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 20 trabalhadores.

ANEXO I

A - Trabalhadores marítimos

Enquadramento profissional e tabela salarial

Níveis Salariais	Funções	Retribuições
I	Comandante	2.283,00
II	Chefe de máquinas	2.076,00
III	Imediato Segundo oficial máquinas	1.865,00 1.796,00
IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto	1.177,00
V	Eletricista Contramestre	928,00
VI	Cozinheiro	801,00
VII	Marinheiro de 1ª classe Ajudante de maquinista	741,00
VIII	Marinheiro de 2ª classe Empregado de Câmaras	707,00

Nota: As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e de 2010 à Convenção STCW de 1978.

B - Trabalhadores administrativos

Enquadramento profissional e tabela salarial

Níveis Salariais	Funções	Retribuições
I	Diretor	2.000,00
II	Coordenador	1.750,00
III	Técnico de Recursos Humanos	1.000,00
IV	Técnico Administrativo	900,00
V	Assistente de Recursos Humanos II	850,00
VI	Assistente de Recursos Humanos I	750,00

ANEXO II

Descritivo de funções

A - Trabalhadores marítimos

Comandante - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pelo comando de um navio. Naquela qualidade o seu detentor atua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a proteção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de agosto, com as emendas de 1995 e de 2010:

i) Garantir que a organização dos quartos de navegação seja adequada à realização de um quarto de navegação com segurança e, estando o navio atracado ou fundeado com segurança num porto, tomar todas as medidas necessárias para garantir a efetivação de um serviço de quartos de convés e de máquinas adequado e eficaz para fins de segurança;

ii) Dirigir os oficiais de convés, chefes de quarto, na navegação em segurança, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe;

iii) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

- Planificação da viagem, navegação em quaisquer condições e determinação da posição;
- Manobra e governo do navio em quaisquer condições;
- Manuseamento e estiva da carga;
- Organização de exercícios de combate a incêndio e adoção de técnicas de prevenção, deteção e extinção de incêndios;
- Procedimentos em situação de emergência: encalhe, abalroamento, incêndio, explosão,

abandono do navio e homem ao mar;

- Organização de exercícios de abandono do navio e utilização dos meios de salvação;
- Aplicação dos cuidados médicos de acordo com as determinações das publicações nacionais e internacionais sobre a matéria:

  . Guia médico internacional para navios;

  . Secção Médica do Código Internacional de Sinais;

  . Guia de primeiros socorros para uso em caso de acidentes com mercadorias perigosas;
- Transmissão e receção de mensagens por sinais luminosos Morse e por utilização do Código Internacional de Sinais e dos radiotelefones, transmissão de sinais de socorro por radiotelegrafia em casos de emergência;
- Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

b) A legislação nacional e internacional, essencialmente a derivada de acordos e convenções internacionais na medida em que estes afetem as obrigações e as responsabilidades específicas do comandante, em particular os que respeitam à segurança e proteção do meio ambiente marítimo:

i) Controlo, e manutenção em permanente validade, dos certificados e outros documentos que deverão obrigatoriamente estar a bordo por força de convenções internacionais;

ii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional das Linhas de Carga;

iii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar;

iv) Responsabilização nos termos das convenções internacionais para a prevenção da poluição provocada pelos navios;

v) Responsabilização pelas declarações marítimas de saúde e pelo cumprimento das exigências dos regulamentos sanitários internacionais;

vi) Responsabilização nos termos da Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamentos no Mar;

vii) Responsabilização de outros instrumentos respeitantes à segurança do navio, dos passageiros, da tripulação e carga;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

Imediato – É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés cujo posto vem imediatamente a seguir ao comandante, a quem competem, além das funções que tradicionalmente lhe são específicas, aquelas que o comandante nele delegar e, adicionalmente, o comando do navio em caso de incapacidade do comandante.

Oficial chefe de quarto de navegação - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés, caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direção geral do comandante, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995 e de

2010, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe, bem como os princípios e Guia Operacional para Oficiais de Convés chefes de quarto em porto, adotados por aquela convenção;

b) Executar e mandar executar as tarefas delegadas pelo comandante e para as quais possui os conhecimentos adequados;

Chefe de máquinas - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao principal responsável pela secção de máquinas do navio. Naquela qualidade o seu detentor atua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a proteção do meio ambiente marítimo para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de agosto, com as emendas de 1995 e de 2010:

i) Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequada à realização de um quarto em serviço;

ii) Dirigir os oficiais de máquinas, chefes de quarto em casa da máquina em condução convencional ou oficiais de serviço em casa da máquina em condução desatendida, na inspeção, funcionamento e verificação de todas as máquinas e equipamentos a seu cargo e nas tarefas de zelar para que as máquinas das quais depende a segurança do navio funcionem de modo seguro e eficaz e tenham a manutenção conveniente;

iii) Determinar previamente, e em consulta com o comandante, as necessidades da viagem prevista, tendo em consideração as exigências relativas a combustível, água, lubrificantes, produtos químicos, materiais de consumo e sobressalentes, ferramentas, apetrechos e tudo o mais que seja necessário ao normal serviço de máquinas;

iv) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

- Planificação, coordenação e controlo, segundo as normas de segurança das autoridades das sociedades classificadoras, de todas as operações relativas ao funcionamento, manutenção e reparação de todos os equipamentos e instalações mecânicas, elétricas e eletrónicas respeitantes à secção de máquinas e que compreendem:

. Máquinas de propulsão;

. Caldeiras;

. Máquinas auxiliares;

. Máquinas e sistemas mecânicos, hidráulicos e elétricos de governo;

. Máquinas de convés e equipamento de cargas;

. Sistemas automáticos e automatizados (mecânicos, eletrónicos, hidráulicos e pneumáticos) de controlo das instalações de máquinas;

. Instalações de combustíveis e lubrificantes;

. Instalações de água, vapor, esgotos e sanitários;

. Instalações de distribuição de força motriz, iluminação e aquecimento;

- Prevenção, deteção e extinção de incêndios;

- Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

- Prestação de primeiros socorros relativos aos tipos de lesões que se possam verificar nos

compartimentos onde existem máquinas e utilização do equipamento de primeiros socorros;

- Utilização dos meios de salvação;

- Receção do que em iii) se refere;

b) A legislação nacional e internacional aplicável;

c) As normas internas da Empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência;

d) A necessidade de promover a formação para aquisição complementar dos conhecimentos teóricos e da experiência prática exigíveis ao desenvolvimento profissional dos tripulantes envolvidos;

e) Que a delegação, implícita nas alíneas anteriores, para a execução das tarefas nelas referidas deverá, basicamente, considerar:

- O tipo de navio;

- O tipo e estado das máquinas;

- As formas especiais de condução determinadas por certos fatores tais como condições meteorológicas, gelo, águas contaminadas, águas pouco profundas, situações de emergência, limitação de avarias ou combate à poluição;

- As qualificações e experiência do pessoal afeto;

- A segurança da vida humana no navio, da carga e do porto e proteção do meio ambiente;

- O cumprimento dos regulamentos internacionais, nacionais e locais;

- A manutenção das operações normais do navio.

Segundo Oficial de máquinas – É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas, cujo posto vem imediatamente a seguir ao chefe de máquinas, a quem compete a coordenação e planificação das ações da secção que o chefe nele delegue e, adicionalmente, a chefia da secção em caso de incapacidade do chefe de máquinas.

Oficial maquinista chefe de quarto - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direção do chefe de máquinas, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra III/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995 e de 2010, e a recomendação sobre os princípios e guia operacional para oficiais de máquinas, chefes de quarto de máquinas em porto adotados por aquela Convenção;

b) Executar e fazer executar as tarefas delegadas pelo chefe de máquinas e para as quais possui os conhecimentos adequados;

Eletricista - É a função caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Tarefas de manutenção e reparação:

- Das máquinas elétricas;

- Da rede de energia elétrica (produção, distribuição e utilização);

- Do sistema elétrico de emergência (gerador ou baterias) e rede de distribuição e utilização;

b) Controlo, de acordo com o modelo de organização adotado, dos materiais de consumo, sobressalentes e ferramentas respeitantes à sua área de competência.

Contramestre - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação caracterizada por, em coordenação da marinhagem de convés:

a) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;

b) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;

c) Operar com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;

d) Conservar e movimentar os sobressalentes e artigos de consumo existentes nos paióis à sua guarda de acordo com o esquema de funcionamento dos mesmos;

e) Rececionar e conferir os materiais.

f) Executar limpezas e trabalhos de manutenção e reparação inerentes ao serviço de convés;

g) Executar as tarefas inerentes ao abastecimento e controlo do consumo de água doce para os serviços gerais e lastro;

h) E, quando integrado no serviço de quartos do convés, na qualidade de marítimo da mestrança habilitado para este serviço (nos termos da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995 e de 2010), desempenhar as tarefas inerentes e como determinado pelo chefe de quarto.

Cozinheiro - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de cozinheiro, tradicionalmente designado por chefe de cozinha, caracterizada por:

a) Preparar e cozinhar os alimentos para as refeições e empratar;

b) Cooperar com o despenseiro na elaboração das ementas e no aviamento dos paióis de géneros e condimentos necessários;

c) Assegurar a manutenção da limpeza da cozinha, equipamento, materiais, louças e demais utensílios em uso.

Marinheiro de 1.ª classe - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Como auxiliar do oficial de convés chefe de quarto, desempenhar as tarefas inerentes;

b) Executar as tarefas de manutenção inerentes ao convés para as quais tem os conhecimentos adequados;

c) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;

d) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;

e) Operar, quando necessário, com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;

f) Executar trabalhos de marinharia e arte de marinheiro e as demais tarefas inerentes ao serviço de convés.

Ajudante de maquinista - É a função atribuível aos profissionais de categoria com idêntica designação, caracterizada como se indica:

a) Como auxiliar do chefe de quarto e, sob a sua direção geral, participar na condução segura e eficiente da instalação propulsora e do equipamento auxiliar e efetuar as tarefas de rotina do quarto próprias das suas funções;

b) Colaborar nas limpezas e nas ações de manutenção e reparação inerentes ao serviço de máquinas adequadas aos seus conhecimentos e experiência que lhe sejam determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

Marinheiro de 2.ª classe - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Executar as tarefas indicadas para a função de marinheiro de 1.ª classe nas alíneas b), c), d), e) e f) subordinadas ao nível da sua competência técnica;

b) Efetuar tarefas da rotina de quartos adequadas à sua condição de "marinheiro qualificado" tal como definido pela Convenção n.º 74 da OIT, aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 38 365, de 6 de Agosto de 1951;

c) E, nos casos em que a lotação do navio o exija, atuar como auxiliar do contramestre na gestão dos paióis.

Empregado de câmaras - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de empregado de câmaras, caracterizada por:

a) Executar as tarefas necessárias à manutenção da higiene, limpeza e arrumação dos camarotes e demais instalações da área de competência do serviço de câmaras;

b) Preparar as mesas, servir as refeições e lavar e limpar o material utilizado;

c) Aviar nos paióis todo o material de consumo e de limpeza e outro para o serviço.

B - Trabalhadores administrativos

Diretor - É o trabalhador que organiza e dirige as atividades da empresa, nos limites dos poderes de que está investido.

Coordenador - É o trabalhador que desempenha, sob a orientação e mandato do seu superior hierárquico, funções de coordenação e controle da execução do trabalho efetuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

Técnico de Recursos Humanos - É o trabalhador que realiza um conjunto de atividades na área da gestão de recursos humanos, designadamente no recrutamento, seleção, formação e colocação de tripulantes.

Técnico Administrativo - É o trabalhador que organiza e executa atividades técnico-administrativas especializadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa e que requeiram conhecimentos técnicos específicos e tomada de decisões correntes.

Assistente de Recursos Humanos - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a gestão de recursos humanos, de acordo com procedimentos estabelecidos e sob a supervisão e acompanhamento de um superior hierárquico.

ANEXO III

Armadores abrangidos pela convenção coletiva

Nome do navio	Armador	Registo
"CORVO"	Mutualista Açoriana	Ponta Delgada
"FURNAS"	Mutualista Açoriana	Ponta Delgada

Lisboa, 1 de julho de 2013

Pel' A Promarinha - Gabinete de Estudos e Projetos, S.A.

Carlos Augusto da Silva Oliveira, na qualidade de mandatário

Pel' A Fesmar - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus Sindicatos filiados:

Sincomar - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

Sitemaq - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Smmcmm - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

Semm - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário

José Manuel de Morais Teixeira, na qualidade de mandatário

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário

Depositado em 15 de julho de 2013, a fls 140 do livro 11, com o n.º 58/2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Alteração

Alteração ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2006 e no n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1ª

Âmbito

1- O presente Acordo de Empresa, que também se designará por A.E., obriga, por um lado, a SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., que adiante se passa a designar por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem as atividades profissionais previstas nesta convenção e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- O presente A.E. aplica-se às atividades prosseguidas pela SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A. da indústria cervejeira e de refrigerantes, bem como de comercialização e distribuição de cervejas refrigerantes e águas.

3- O presente A.E. abrange 1 empregador e 330 trabalhadores.

Cláusula 2ª

Área

O presente A.E. aplica-se em todo o território nacional.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Cláusula 75 Aª

A - Vigência

1- A presente alteração entra em vigor nos termos da lei e após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência até 31 de dezembro de 2015, salvo o disposto no número seguinte.

2- A matéria relativa às contrapartidas do trabalho suplementar vigorará durante a suspensão estabelecida na Lei 23/2012, de 25 de junho.

B - Contrapartidas do trabalho suplementar

1- A Empresa, durante o período de vigência de suspensão estabelecido na Lei, continuará a pagar o trabalho suplementar nos termos da comunicação interna emitida pela Empresa em 24.10.2012.

2- Sem prejuízo do estabelecido no n.º 3, findo o período de suspensão estabelecido na Lei, as partes declaram que se mantém a atual redação das cláusulas 56.ª e 62.ª do AE, publicado no *BTE* nº 41, de 8.11.2006 relativas ao regime do trabalho suplementar.

3- O trabalhador que preste trabalho suplementar ao sábado ou em dia feriado, tem direito a descanso compensatório correspondente a 25 % do tempo de trabalho realizado, que se vence quando perfizer um dia completo.

C - Complemento de vencimento

1- A Empresa, durante o ano de 2013, pagará aos trabalhadores, a título de complemento de vencimento, um valor de 25 euros mensal, de acordo com os planos de trabalho estabelecidos.

2- Para os anos de 2014 e 2015, o valor do referido complemento será de 20 euros e de 15 euros, respetivamente.

3- No final de cada ano, se forem atingidos os níveis globais estabelecidos no plano de trabalho, o valor do complemento será incorporado na remuneração base.

4- Esta cláusula produz efeitos a 1 de janeiro de 2013.

D - Matérias de expressão pecuniária

1- O valor do subsídio de laboração contínua (n.º 4, da cláusula 63.ª) passa para 200 euros.

2- A presente alteração tem efeitos a 1 de janeiro de 2013.

3- As restantes matérias de expressão pecuniária mantêm-se sem alteração.

Vialonga, 20 de março de 2013

Pela SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A.:

Ricardo Pereira Caldas Lona Peres, na qualidade de mandatário

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Mário António Gaspar Nunes Cantiga, na qualidade de mandatário

Sindicato filiado na FESAHT:

- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro

Mário António Gaspar Nunes Cantiga, na qualidade de mandatário

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

Mário António Gaspar Nunes Cantiga, na qualidade de mandatário

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações

Mário António Gaspar Nunes Cantiga, na qualidade de mandatário

FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas

Mário António Gaspar Nunes Cantiga, na qualidade de mandatário

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços

Luís Manuel Belmonte Azinheira, na qualidade de mandatário

Sindicato filiado na FETESE:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços

DECLARAÇÃO

A FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

DECLARAÇÃO

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes Sindicatos:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas.
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

DECLARAÇÃO

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes Sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira
- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta
- Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário
- OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca
- Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

DECLARAÇÃO

A FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, representa os seguintes Sindicatos:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Norte;

- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Sul;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 11 de julho de 2013, a fls 140 do livro 11, com o n.º 56/2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a PT Comunicações, SA e outras e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros (Revisão global - Retificação) - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22 de julho de 2013, encontra-se publicada uma retificação à cláusula 83.ª do acordo coletivo identificado em título, a qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção. Assim,

A páginas 177 do citado *Boletim*, onde se lê:

"No *Boletim do Trabalho e Emprego* nº 2º, de 29 de maio de 2013, encontra-se publicada uma retificação ao acordo coletivo identificado em título, cuja cláusula 83ª enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária retificação"

Deve ler-se:

"No *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 20, de 29 de maio de 2013, encontra-se publicada uma retificação ao acordo coletivo identificado em título, cuja cláusula 83.ª enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária retificação"

Acordo de empresa entre a PORTUCEL, S.A. e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outra (Revisão global) - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 27, de 22 de julho de 2013, encontra-se publicado o acordo de empresa identificado em título, o qual enferma de inexatidão impondo-se, por isso, a necessária correção. Assim,

A páginas 103 do citado *Boletim*, onde se lê:

"Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte, substitui o texto publicado no BTE nº 41 de 2010 de 8 de Novembro, parcialmente alterado no *BTE* nº 2º de 2011 de 29 de Maio."

Deve ler-se:

"Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte, substitui o texto publicado no BTE nº 41 de 2010 de 8 de Novembro, parcialmente alterado no *BTE* nº 20 de 2011 de 29 de Maio."

Decisões arbitrais:

…

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

…

Acordos de revogação de convenções coletivas:

…

Jurisprudência:

…

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Associações sindicais:

I – Estatutos

Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SCIF) - Alteração.

Alteração aprovada em 24 e 25 de maio de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13, de 8 de abril de 2005.

CAPÍTULO I

Denominação, objeto, âmbito, sede e duração

Artigo 1.º

1- O Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras – SCIF é uma associação dotada de personalidade jurídica e capacidade legal para o cumprimento dos seus fins, criado para a promoção e defesa dos interesses socioprofissionais dos seus associados.

2- O SCIF abrange todo o território da República Portuguesa, tem a sua sede provisória em Av. Casal de Cabanas, Urbanização Cabanas Golf n.º 1, 2734-506 - Barcarena, e a sua duração é por tempo indeterminado.

3- O SCIF compreende a sede em Lisboa e seis secções regionais, com sedes no Porto, Coimbra, Lisboa, Faro, Funchal e Ponta Delgada, abrangendo os funcionários de cada uma das correspondentes direções regionais do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF).

4- As secções regionais têm os direitos e deveres definidos nestes estatutos.

5- O SCIF adota como símbolo a andorinha, de cor azul e forma estilizada sobre um fundo circular de cor branca e como bandeira o mesmo símbolo aposto ao centro em bandeira retangular de cor branca, conforme especificações em anexo I.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, características e afins

Artigo 2.º

1- O SCIF tem carácter representativo e é de livre adesão para qualquer funcionário da Carreira de

Investigação e Fiscalização (CIF) do SEF.

2- O SCIF é democrático, autónomo e independente da administração pública, partidos políticos e organizações sindicais e religiosas.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, é permitido ao SCIF a adesão a organismos nacionais e internacionais, que se proponham fins idênticos aos destes estatutos.

Artigo 3.º

1- O SCIF tem os seguintes fins:

a) Representar e defender os interesses profissionais, materiais e morais coletivos e individuais dos seus membros;

b) Manter e fomentar o prestígio profissional dos associados e, bem assim, o do SEF;

c) Atuar como órgão consultivo junto das entidades competentes em todas as deliberações ou resoluções que digam respeito aos associados, sempre que para tal seja solicitado;

d) Apresentar às entidades e órgãos competentes as iniciativas e sugestões decorrentes das aspirações dos seus associados, mediante propostas aprovadas pelo SCIF, e organizar as ações necessárias para levar a bom termo as suas reivindicações;

e) Incentivar e pugnar pela formação técnica, cultural e social dos seus membros, promovendo a realização de cursos, conferências, congressos, publicações e atividades recreativas e desportivas;

f) Estabelecer e manter relações com organismos nacionais e internacionais em questões de interesse para o Sindicato, podendo filiar-se a fim de participar ativamente nos mesmos;

g) Fomentar a solidariedade, convivência e ajuda mútua de todos os seus membros;

h) Assumir, em particular, a defesa dos seus membros na sua atuação profissional e sindical;

i) Criar todos os meios que se reputem necessários para o melhor desempenho das funções profissionais dos associados, atendendo sempre aos princípios estabelecidos por estes estatutos;

j) Em geral, todos os que possam converter-se em benefícios e não estejam feridos de ilegalidade ou contrariem os princípios estatuários.

CAPÍTULO III

Admissão, direitos e deveres dos associados

Artigo 4.º

1- São condições de admissão:

d) Ser funcionário da CIF do SEF.

e) Não estar inscrito em qualquer outra organização sindical.

2- A admissão de associados é feita pelas secções regionais e homologada pela direção nacional.

3- Consideram-se funcionários da CIF, para efeitos previstos nestes estatutos, os funcionários, bem como os contratados que desempenhem funções no âmbito da mesma carreira.

Artigo 5.º

1- São direitos dos associados:

a) Reclamar fundamentadamente o auxílio do Sindicato, sua ação e intervenção;

b) Eleger e ser eleitos para o desempenho de cargos do SCIF, sempre que reúnam as condições exigidas nestes estatutos;

c) Fiscalizar as contas e demais documentos apresentados anualmente à consulta dos associados;

d) Requerer a convocação extraordinária da assembleia-geral ou assembleias regionais, nos termos definidos nestes estatutos;

e) Apresentar propostas e formular requerimentos;

f) Formular livremente as críticas tidas por convenientes à atuação e decisões dos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio;

g) Recorrer para o congresso nos termos dos n.º(s) 3 e 5 do artigo 9 dos estatutos e para a assembleia geral dos atos dos demais órgãos;

h) Adquirir o cartão de associado;

i) Beneficiar de todas as vantagens da ação desenvolvida pelo Sindicato;

2- É condição obrigatória ter mais do que um ano de associado, no pleno gozo dos seus direitos, para se poder candidatar a qualquer cargo dos órgãos nacionais e regionais do SCIF.

Artigo 6.º

São deveres dos associados:

a) Assistir a todas as assembleias gerais e regionais e tomar parte nos respetivos trabalhos;

b) Respeitar e cumprir as disposições dos presentes estatutos e regulamentos do SCIF, bem como as deliberações da assembleia-geral, do congresso e das assembleias regionais;

c) Pagar mensalmente a quota sindical e todas as que estejam estatuídas ou que venham a ser votadas em congresso;

d) Desempenhar gratuitamente os cargos para que forem eleitos ou nomeados;

e) Renunciar aos cargos que desempenhem no SCIF caso ascendam a cargos dirigentes no SEF;

f) Dirigir aos respetivos corpos gerentes todas as informações úteis à classe de que tiverem conhecimento;

g) Dar a conhecer aos órgãos competentes, no prazo máximo de trinta dias, a cessação da qualidade de sócio, entregando nesse ato o cartão que os credite como membros do Sindicato.

Artigo 7.º

Perdem a qualidade de associado:

a) Os que deixarem de estar nas condições do n.º3 do artigo 4.º dos estatutos;

b) Os que prejudiquem ou tentem prejudicar, de forma notória e comprovada, o SCIF ou os seus corpos gerentes;

c) Os que deixarem de pagar quotas por um período de três meses consecutivos ou seis alternados e não procedam ao seu pagamento até trinta dias após a receção do respetivo aviso;

d) Os que hajam sido punidos disciplinarmente, em última instância, com pena não inferior à de aposentação compulsiva.

Artigo 8.º

Suspensão e readmissão de associados:

a) Aos associados que hajam passado à situação de licença ilimitada é suspensa a qualidade de associado, readquirindo-a logo que termine a causa da suspensão;

b) Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo no caso de irradiação, em que o pedido de readmissão terá que ser submetido à apreciação do congresso, num prazo nunca inferior a noventa dias a contar da data da irradiação.

Artigo 9.º

1- Os associados que violem os princípios fundamentais ora estatuídos, adotem condutas ofensivas ou desprestigiantes para o Sindicato, não aceitem os cargos para que tenham sido eleitos ou não cumpram os estatutos incorrem nas seguintes sanções:

a) Mera advertência;

b) Censura registada;

c) Suspensão até 30 dias;

d) Irradiação.

2- A pena de irradiação só pode ser imposta ao associado que pratique atos gravemente ofensivos da dignidade moral e profissional - definidos dentro dos parâmetros estabelecidos pelos princípios gerais de direito e ou que, pela aplicação do Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Central, dariam lugar à instauração de processo disciplinar - lese os interesses patrimoniais do Sindicato ou adote, de modo sistemático, condutas manifestamente contrárias aos princípios e objetivos desta.

3- A aplicação das sanções disciplinares é da competência das secções regionais e das decisões destas cabe recurso para a direção nacional. Quando se trate de irradiação, da decisão da direção nacional cabe recurso para o congresso.

4- O recurso das sanções disciplinares aplicadas pelas secções regionais tem efeito suspensivo.

5- O recurso é apresentado ao órgão que aplicou a pena no prazo de 10 dias a contar da data da notificação, o qual o fará subir à instância superior, com informação sobre a mesma.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos associativos: sua composição, atribuições e funcionamento

Artigo 10.º

São órgãos do SCIF:

a) A assembleia-geral;

b) O congresso;

c) A direção nacional;

d) As assembleias regionais;

e) As secções regionais;

f) Os delegados sindicais;

g) O conselho fiscal.

SECÇÃO I

Da assembleia geral e das assembleias regionais

Artigo 11.º

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo soberano do SCIF, composto por todos os associados que se encontrem no pleno gozo dos direitos associativos.

2- Compete à assembleia geral, designadamente:

a) Eleger a direção nacional;

b) Decretar a dissolução do sindicato;

c) Votar, sendo caso disso, moção de censura à direção nacional;

d) Deliberar sobre integração noutras organizações sindicais ou associações com elas relacionadas;

e) Aprovar o regulamento eleitoral;

f) Deliberar sobre os assuntos que lhe sejam expressamente remetidos pelo congresso.

3- A aprovação de moção de censura à direção nacional importa a imediata cessação de funções desta, devendo, desde logo, designar-se data para a eleição de nova direção nacional no prazo de trinta dias e constituir-se uma comissão administrativa, composta por cinco elementos, que assegurará a gestão corrente do Sindicato.

4- Os elementos da direção nacional não são admitidos à votação da deliberação da moção de censura, devendo aquela ser ouvida, a fim de justificar a sua atuação quanto aos factos que motivaram aquela moção.

5- A cessação de funções da direção nacional, como resultado de uma moção de censura, implica a cessação de funções nas secções regionais dos respetivos presidentes e secretários.

Artigo 12.º

1- As assembleias regionais são órgãos deliberativos das regiões.

2- Compete a cada uma das assembleias regionais:

a) Definir a linha de atuação da secção regional, sem prejuízo da orientação geral que tiver sido traçada pelo congresso;

b) Votar o relatório da respetiva secção regional;

c) Eleger a respetiva secção regional;

d) Eleger os delegados ao congresso que couberem à respetiva secção regional nos termos do artigo 21.º;

e) Eleger os delegados sindicais que couberem à respetiva secção regional nos termos do disposto no artigo 34.º.

3- A aprovação de moção de censura à secção regional tem os mesmos efeitos que a que for votada para a direção nacional.

4- É aplicável aos elementos da secção regional o n.º4 do artigo 11.º.

Artigo 13.º

1- As reuniões da assembleia geral e das assembleias regionais são dirigidas por uma mesa, eleita por três anos, por lista completa, de entre os associados em pleno gozo dos seus direitos associativos.

2- A mesa é composta por um presidente e dois secretários.

3- Quando numa reunião da assembleia geral ou das assembleias regionais não se encontre presente ou se incapacite algum dos membros da sua mesa, será eleito quem o substitua nessa assembleia de entre os associados presentes com direito a voto.

4- As reuniões da assembleia geral serão, em princípio, efetuadas em Lisboa.

Artigo 14.º

1- A assembleia geral terá sessões extraordinárias e as assembleias regionais terão sessões ordinárias e extraordinárias e serão convocadas pelos respetivos presidentes da mesa.

2- A convocatória para as sessões ordinárias deve ser levada ao conhecimento dos associados com uma antecedência não inferior a 15 dias em relação às datas da sua efetivação. A convocatória das assembleias extraordinárias far-se-á com uma antecedência não inferior a oito dias, salvo se o seu objetivo for a dissolução da associação, pois neste caso a antecedência não poderá ser inferior a 30 dias.

3- As sessões ordinárias das assembleias regionais terão lugar no mês de janeiro de cada ano.

4- As sessões extraordinárias da assembleia geral terão lugar a pedido do congresso, da direção nacional ou de um quarto dos associados com direito a voto. As das assembleias regionais podem ser convocadas pela respetiva secção regional ou por um quarto dos associados pertencentes à região da respetiva secção, com direito a voto.

5- Observado o condicionalismo do n.º 5 do artigo 11.º dos estatutos, compete aos respetivos presidentes convocar, de imediato, as assembleias regionais, com o objetivo único de serem marcadas eleições dos presidentes e secretários das secções regionais, observando-se o prazo previsto no n.º3 do citado preceito.

Artigo 15.º

1- A assembleia geral e as assembleias regionais só podem deliberar validamente se nelas intervierem pelo menos metade dos associados com direito a voto, salvo se o seu objetivo for a dissolução do Sindicato, caso em que a assembleia geral só é deliberativa se estiverem presentes três quartos dos associados com direito a voto.

2- No caso de, à hora marcada para a realização da assembleia geral ou das assembleias regionais, não haver quórum, poderá a mesa funcionar e deliberar validamente no mesmo dia e local uma hora depois, desde que o número de associados presentes não seja inferior a 10 % dos associados com direito a voto, exceto no que respeita aos princípios consignados nos artigos 1.º e 2.º, em que se exige uma presença de pelo menos 20 % dos associados inscritos e em pleno gozo dos seus direitos associativos.

3- No caso de a assembleia geral ter por objetivo a dissolução do Sindicato e se não tiver o quórum para o efeito exigido no n.º 1, a assembleia será convocada para novo dia, com a antecedência prevista na primeira parte do n.º 2 do artigo 14.º, funcionando então com qualquer número de presentes.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

Artigo 16.º

1- A assembleia geral e as assembleias regionais deliberam segundo o sistema de braço levantado, se pelo menos 10 associados o requererem, salvo tratando-se de eleger a direção nacional ou as secções regionais, que terão de o ser por escrutínio secreto.

2- Para as assembleias com fins exclusivamente eleitorais ou em que haja apenas que votar afirmativa ou negativamente sobre pontos concretos, comunicados previamente aos associados, é permitido votar em assembleias gerais simultâneas, por áreas regionais, e ainda pelo correio, em envelope duplo, em que o primeiro conterá a identificação do associado e o segundo, sem qualquer marca, conterá apenas o voto.

3- Nessas assembleias, o funcionamento em segunda convocatória corresponde à segunda chamada dos eleitores no decurso das operações de voto.

4- Estas assembleias funcionam validamente desde que estejam presentes os membros da mesa e pelo menos cinco associados.

Artigo 17.º

1- É permitido o voto por delegação, nomeadamente para deliberação sobre a dissolução do Sindicato, moção de censura à direção nacional ou às secções regionais ou apreciação de recursos interpostos em decisões destas em matéria disciplinar.

2- A delegação tem de ser reduzida a escrito e conterá, além da data, o nome, a categoria profissional e a assinatura do sócio, bem como o nome do sócio em que delega.

3- A delegação, cuja validade será verificada no início de cada assembleia pela mesma, é válida apenas para a reunião posterior à sua data, ainda que a apreciação da ordem do dia se prolongue por várias sessões.

4- Nenhum sócio pode intervir nas assembleias em representação de mais de cinco outros associados.

Artigo 18.º

A assembleia geral, quando votar a dissolução da associação, deliberará também sobre a liquidação e destino do ativo e o pagamento do passivo, nomeando, se for caso disso, liquidatário, fixando prazo para a liquidação, pronunciando-se sobre a necessidade de prestação de caução por parte dos liquidatários.

SECÇÃO II

Do congresso

Artigo 19.º

1- O congresso é o órgão deliberativo do SCIF, composto pelos delegados eleitos ao congresso, pelos associados que integram a respetiva mesa e pelos membros da direção nacional.

2- Compete ao congresso, designadamente:

a) Definir a linha de atuação do Sindicato;

b) Votar o relatório e contas de cada ano económico e fixar o montante de quotização e de joia;

c) Deliberar sobre alterações aos estatutos;

d) Fazer a declaração de caducidade do mandato de qualquer membro da direção nacional

e) Apreciar o recurso previsto no n.º 3 do artigo 9.º;

f) Apreciar o orçamento geral.

Artigo 20.º

1- A mesa do congresso será constituída pelos associados eleitos nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 13.º.

2- Em caso de impossibilidade de algum dos elementos da mesa do congresso, aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 3 do artigo 13.º.

3- As sessões do congresso, ocorrerão intercaladamente nas cidades do Porto, Coimbra, Lisboa e Faro.

Artigo 21.º

1- Os associados elegerão em assembleia regional, por escrutínio secreto, maioria simples de voto e prévia campanha, como seus representantes e da respetiva secção regional delegados ao congresso, nos termos seguintes:

a) Um efetivo e um substituto em cada localidade com menos de 12 associados;

b) Dois efetivos e dois substitutos em localidades com mais de 13 e menos de 25 associados;

c) Três efetivos e três substitutos nas localidades com mais de 25 e menos de 50 associados.

d) Quatro efetivos e quatro substitutos nas localidades com mais de 50 e menos de 100 associados;

e) Cinco efetivos e cinco substitutos nas localidades com 100 ou mais associados.

2- O mandato dos delegados ao congresso é válido até à sessão seguinte deste órgão, incumbindo aos delegados no período entre congressos o desempenho de funções análogas às de delegado sindical.

Artigo 22.º

1- O congresso terá sessões ordinárias e extraordinárias.

2- A convocatória para as sessões do congresso deve ser levada ao conhecimento das secções regionais com uma antecedência não inferior a 15 dias em relação às datas da sua efetivação.

3- As sessões ordinárias terão lugar no mês de março.

4- As sessões extraordinárias terão lugar a pedido da direção nacional ou de pelo menos três secções regionais do SCIF.

Artigo 23.º

1- O congresso só pode deliberar validamente se nele intervierem pelo menos três quartos dos congressistas.

2- No caso de na hora marcada para a realização do congresso não estiverem presentes pelo menos três quartos dos congressistas, o congresso será convocado para novo dia, com a antecedência prevista no n.º2 do artigo 22.º dos estatutos, podendo então funcionar e deliberar validamente se nele intervierem pelo menos dois terços dos congressistas.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples, com exceção das matérias contidas nas alíneas b) e c) do artigo 19.º para as quais é exigida maioria de dois terços dos congressistas presentes.

Artigo 24.º

1- O congresso delibera segundo o sistema de braço levantado se pelo menos cinco congressistas o requererem, salvo se tratar de apreciar em via de recurso, decisão que tenha imposto qualquer sanção disciplinar a um associado, fazendo-se as suas votações por escrutínio secreto.

2- Para o congresso em que haja apenas que votar afirmativa ou negativamente sobre pontos concretos, comunicados previamente aos congressistas, é permitido votar pelo correio, em envelope duplo, em que o primeiro conterá a identificação do congressista e o segundo, sem qualquer marca, conterá apenas o voto.

3- Nestes congressos, o funcionamento em segunda convocatória corresponde à segunda chamada dos eleitores no decurso das operações de voto.

4- Estes congressos funcionam validamente desde que estejam presentes os membros da mesa e pelo menos cinco outros congressistas.

SECÇÃO III

Da direção nacional

Artigo 25.º

A direção nacional é o órgão administrativo e executivo do SCIF, competindo-lhe:

a) Assegurar o normal funcionamento da instituição, com vista à realização dos seus fins;

b) Assegurar a estrita observância das deliberações da assembleia-geral, dando, nomeadamente, às secções regionais as necessárias instruções e solicitando-lhes parecer sobre as questões em que entenda ouvi-las;

c) Representar o Sindicato, por intermédio do seu presidente, perante quaisquer entidades, podendo aquele fazer-se representar;

d) Marcar a data, a hora, o local e a ordem do dia do congresso e da assembleia-geral;

e) Elaborar o programa anual das atividades a submeter à aprovação do congresso, o relatório e contas do exercício de cada ano económico findo e o orçamento geral para o ano seguinte;

f) Propor ao congresso ordinário o montante da quotização e da joia de cada ano;

g) Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos ou pelo congresso;

h) Homologar a admissão de associados efetuada pelas secções regionais.

Artigo 26.º

1- A direção nacional é constituída por um presidente, seis vice - presidentes, um secretário nacional, um secretário nacional - adjunto e um tesoureiro.

2- O presidente, o secretário nacional, o secretário nacional - adjunto e o tesoureiro, são eleitos por um período de três anos, por lista completa, em escrutínio secreto, por maioria simples de

votos, em assembleia-geral do Sindicato.

3- É permitida a reeleição sem limite de mandatos.

4- As candidaturas devem ser apresentadas por escrito ao presidente do SCIF, por um mínimo de 20 associados, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data da eleição.

5- No mesmo ato serão eleitos também quatro substitutos para as vagas que ocorram na direção nacional.

6- Os seis vice-presidentes, são respetivamente, os presidentes das secções regionais, por inerência destes cargos.

Artigo 27.º

1- O quórum constitutivo da direção nacional é de cinco dos seus membros e o quórum deliberativo nunca será inferior a três. O presidente tem voto de qualidade.

2- Quando estiver em causa qualquer questão exclusivamente relacionada com uma secção regional, a deliberação só será válida se estiver presente o respetivo presidente ou quem o represente.

3- A direção nacional pode ser coadjuvada por quaisquer assessores a contratar.

Artigo 28.º

1- Ao presidente da direção nacional, que será também o do Sindicato, compete:

a) Representar o SCIF junto dos associados;

b) Representar o SCIF perante quaisquer entidades;

c) Convocar as reuniões da direção nacional e do congresso;

d) Exercer as demais atribuições previstas nos presentes estatutos e na lei geral aplicável.

2- Os vice – presidentes, ao nível da direção nacional, exercerão as funções que o presidente neles expressamente delegará.

3- Ao secretário nacional compete a coordenação das atividades da direção nacional, bem como coadjuvar e substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

4- Ao tesoureiro compete a arrecadação das receitas e o pagamento das despesas aprovadas pela direção nacional e visadas pelo presidente, movimentando a conta bancária do Sindicato juntamente com o secretário nacional, recebendo as quotizações através da tesouraria do SEF ou diretamente dos seus associados.

5- O secretário nacional e o tesoureiro são substituídos, nas suas faltas e impedimentos, por qualquer um dos seis vice-presidentes ou pelos substitutos referidos no n.º5 do artigo 26.º dos estatutos.

Artigo 29.º

1- A direção nacional reunirá ordinariamente três vezes por ano, nos meses de janeiro, maio e setembro, em qualquer ponto do território nacional.

2- As reuniões extraordinárias da direção nacional serão convocadas pelo presidente, por sua iniciativa, em qualquer altura ou no prazo de cinco dias, a requerimento de qualquer das secções regionais ou de um grupo de 25 associados, no pleno gozo dos seus direitos associativos, sempre com uma ordem de trabalhos descriminada e concreta.

3- Na reunião extraordinária requerida pelos associados é facultativa a participação de um dos requerentes, que igualmente terá direito a voto.

4- Para coadjuvar os seus trabalhos, pode a direção nacional agregar a si até dois associados, para além dos seus membros efetivos, os quais assistirão, sem direito a voto, às reuniões para que sejam convocados.

SECÇÃO IV

Das secções regionais

Artigo 30.º

1- As secções regionais são órgãos administrativos e executivos de cada uma das regiões.

2- Compete às secções regionais:

a) Admitir como associados os funcionários que reúnam as condições estatuídas e submeter as admissões à homologação da direção nacional;

b) Fazer a declaração da perda da qualidade de associado do Sindicato relativamente aqueles que se encontrem nalguma das situações enunciadas no artigo 7.º dos estatutos, que pertençam à respetiva região;

c) Exercer poder disciplinar relativamente aos associados da respetiva região, designando para tanto como inquiridor um dos membros da secção;

d) Assegurar a estrita observância das deliberações da assembleia regional, dando, nomeadamente, aos delegados sindicais que lhe couberem os necessários esclarecimentos e solicitando-lhes parecer sobre todas as questões em que entendam ouvi-los;

e) Representar, por intermédio do respetivo presidente, a região perante os associados;

f) Fixar o programa anual das atividades da secção regional e submeter à aprovação da assembleia regional o relatório do exercício de cada ano anterior, o qual lhe deverá ser remetido até ao dia quinze do mês de janeiro seguinte;

g) Exercer quaisquer outras funções que lhes sejam cometidas pelos presentes estatutos ou por delegação da direção nacional.

3- As deliberações das assembleias regionais respeitantes a factos ou associados da área da respetiva região que constituam tomadas de posição da classe perante qualquer entidade, ou perante os meios de comunicação social, serão imediatamente transmitidas ao presidente da direção nacional com o pedido de convocação de uma reunião da direção nacional, no prazo de dois dias

úteis, para decidir sobre a sua execução como deliberação do Sindicato ou apenas da própria região.

4- Caso a direção nacional não homologue a deliberação da secção regional nem delibere adotar posição sobre o mesmo assunto, poderá o presidente regional respetivo dar cumprimento à deliberação da secção regional.

5- Após a deliberação da direção nacional, esta tem o prazo de dois dias úteis para executar, após o que, em caso contrário, a mesma poderá ser executada pela secção regional, salvo os casos de força maior ou de alteração superveniente dos factos, que determinaram uma tentativa de acordo entre a secção regional respetiva e a direção nacional.

Artigo 31.º

1- As secções regionais são constituídas por um presidente e dois secretários.

2- Os membros das secções regionais são eleitos nas assembleias regionais respetivas pela forma prescrita no n.º 2 do artigo 26.º.

3- Os presidentes e os secretários regionais desempenharão, em relação às secções regionais, as funções que no artigo 28.º são cometidas ao presidente e secretário nacional, relativamente direção nacional, dentro das competências fixadas no artigo 30.º.

4- É aplicado às secções regionais, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 3 do artigo 26.º e no n.º 3 do artigo 28.º sendo para este efeito designado pelo presidente um dos secretários.

5- No mesmo ato serão eleitos também dois substitutos para as vagas que ocorram na secção regional.

Artigo 32.º

1- O quórum constitutivo e deliberativo das secções regionais é de dois dos seus membros. O presidente tem voto de qualidade.

2- As decisões que imponham qualquer ação disciplinar a um associado só podem ser tomadas por todos os membros da secção regional respetiva.

3- As secções regionais reunirão ordinariamente três vezes por ano, nos meses de janeiro, maio e setembro, por iniciativa do presidente respetivo, em qualquer altura ou no prazo de cinco dias, a requerimento de um grupo de 15 associados no pleno gozo dos seus direitos associativos, sempre com uma ordem de trabalhos descriminada e concreta.

SECÇÃO V

Dos delegados sindicais

Artigo 33.º

1- Os delegados sindicais são representantes dos associados junto das respetivas secções regio-

nais.

2- Compete aos delegados sindicais:

a) Submeter à respetiva secção regional as propostas e sugestões formuladas pelos associados que representam;

b) Dar parecer sobre as questões em que a respetiva secção regional entenda ouvi-los;

c) Promover todas as ações tendentes a reforçar a organização do SCIF e a unidade dos associados;

d) Colaborar na execução das decisões da secção regional, informando, nomeadamente, os associados da ação socioprofissional desenvolvida pelo Sindicato e assegurar que as circulares e informações por ele emitidas sejam amplamente divulgadas;

e) Desempenhar quaisquer outras atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos ou pela lei geral.

Artigo 34.º

Os delegados sindicais são eleitos, por escrutínio secreto, maioria simples de voto e prévia campanha, pela assembleia da respetiva secção regional, na direta proporção do número de associados representados.

Artigo 35.º

1- O mandato dos delegados sindicais é de dois anos.

2- Os delegados sindicais apenas podem ser reeleitos uma vez consecutiva, podendo sê-lo sempre em anos alternados.

3- O mandato caduca desde que o mandatário deixe de exercer funções na área da correspondente secção regional por que foi eleito.

Artigo 36.º

1- Os delegados sindicais devem reunir-se com os associados seus representados pelo menos uma vez por semestre, para recolha de elementos que contribuam para a elaboração da ordem de trabalhos da assembleia regional respetiva e do seu programa de atividade anual.

2- Pode, no entanto, haver outras reuniões, sempre que o delegado julgue conveniente ou seja requerido pela maioria dos associados que representa.

3- Os delegados sindicais de cada uma das secções regionais deverão reunir-se sempre que acharem oportuno, tendo em vista a coordenação dos problemas e posições dos associados seus mandantes.

4- O cargo de delegado sindical é incompatível com o de membro da direção nacional e das secções regionais.

SECÇÃO VI

Do conselho fiscal

Artigo 37.º

O conselho fiscal é o órgão fiscalizador da atividade económica e financeira do Sindicato, devendo dar parecer sobre os relatórios e contas do ano económico findo, que a direção nacional apresentará para o efeito, até 15 dias antes do respetivo congresso.

Artigo 38.º

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e por um secretário.
2- Os membros do conselho fiscal serão eleitos nos termos dos n.º(s) 2 a 4 do artigo 26.º.
3- No mesmo ato eleitoral, serão eleitos dois substitutos para as vagas que ocorrerem durante o mandato respetivo.

CAPÍTULO V

Dos meios financeiros e património

Artigo 39.º

1- Constituem receita do Sindicato, as quotizações dos associados, as subvenções que lhe forem atribuídas e, bem assim, o produto e o rendimento dos bens que constituam o seu capital social e outros que advenham das suas atividades legais.
2- A previsão das receitas e despesas de cada ano económico será objeto de orçamento geral, elaborado pela direção nacional, que poderá ter em conta propostas das secções regionais, e será submetido à apreciação do congresso, nos termos da alínea e) do artigo 25.º dos estatutos.

Artigo 40.º

1- O exercício de funções sindicais é gratuito e obrigatório.
2- Serão, no entanto, reembolsadas as despesas que qualquer associado fizer no desempenho e por causa da atividade sindical de que estiver incumbido, desde que devidamente documentadas.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 41.º

No prazo de 180 dias a contar da data de publicação da primeira alteração aos estatutos, todos os

funcionários a que se refere o n.º 3 do artigo 4.º podem fazer a sua inscrição no SCIF através da secção regional da área respetiva, isentos de joia e independentemente de quaisquer formalidades para além do preenchimento do respetivo impresso de inscrição.

Artigo 42.º

«eliminado»

Artigo 43.º

As eleições para os corpos gerentes do SCIF regem-se por regulamento próprio, aprovado em assembleia geral e que, para todos os efeitos, faz parte integrante destes estatutos.

Artigo 44.º

1- O foro de Lisboa é o competente para as questões suscitadas entre o Sindicato e os associados resultantes da interpretação e execução dos respetivos estatutos.
2- Se tais questões opuserem os associados a uma das secções regionais, será competente o foro da comarca em que se situe a respetiva secção regional.

Artigo 45.º

Nos casos omissos nestes estatutos aplicar-se-ão as normas da lei sindical e, subsidiariamente, as que regulam as associações.

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Os corpos gerentes do SCIF são eleitos ao abrigo e de acordo com o presente regulamento.

Artigo 2.º

Os órgãos do SCIF, pela sua natureza, estão classificados de nacionais e regionais, processando-se a eleição dos seus corpos gerentes em ato simultâneo.

Artigo 3.º

Os boletins de voto que resultem das listas relativas aos corpos gerentes de âmbito nacional e regio-

nal terão cores diferentes, a fixar para cada ato eleitoral.

Artigo 4.º

1- São órgãos nacionais:
   a) A assembleia geral;
   b) O congresso;
   c) A direção nacional;
   d) O conselho fiscal.
2- São órgãos regionais:
   a) As assembleias regionais;
   b) As secções regionais.

Artigo 5.º

Nas listas dos corpos gerentes dos órgãos nacionais devem figurar os nomes:

a) Do presidente e dos secretários da assembleia geral;
b) Do presidente, do secretário, do secretário-adjunto e do tesoureiro da direção nacional e seus quatro substitutos;
c) Do presidente e dos secretários do conselho fiscal e seus três substitutos.

Artigo 6.º

Nas listas dos corpos gerentes dos órgãos regionais devem figurar os nomes:

a) Do presidente e dos secretários da assembleia regional;
b) Do presidente e dos secretários da secção regional e seus três substitutos.

Artigo 7.º

A direção nacional do SCIF fixará a data das eleições no prazo de 30 dias após a aprovação do presente regulamento e, nos anos eleitorais subsequentes, no prazo de 30 dias a contar da cessação dos respetivos mandatos, em qualquer dos casos sempre com uma antecedência mínima de vinte dias, devendo convocar a assembleia eleitoral, por forma clara e inequívoca, dando a necessária publicidade a nível interno, com a afixação e distribuição da convocatória por todos os associados.

Artigo 8.º

As candidaturas devem ser apresentadas por escrito à direção nacional do SCIF, por um mínimo de 20 associados, com uma antecedência de 15 dias, em relação à data das eleições, só devendo ser aceites se forem acompanhadas do respetivo programa de ação.

Artigo 9.º

A direção nacional pode, por sua iniciativa, apresentar listas para os órgãos nacionais e regionais, com o respetivo programa de ação.

Artigo 10.º

As listas serão classificadas pelas letras do alfabeto, segundo a ordem de apresentação à direção nacional, devendo esta dar a necessária divulgação às listas e aos programas.

Artigo 11.º

Para fiscalização da democraticidade e legalidade do ato eleitoral será constituída uma comissão eleitoral composta pelo presidente da assembleia-geral do SCIF e pelos mandatários das listas referidas no artigo 14.º.

Artigo 12.º

Nos cinco dias seguintes, a direção nacional do SCIF deverá organizar os cadernos eleitorais a nível regional, por ordem numérica dos associados, facilitando a sua consulta a todos os interessados, por forma que seja possível a correção de eventuais anomalias.

Artigo 13.º

A assembleia eleitoral realiza-se simultaneamente na sede do SCIF, em Lisboa, e em todas as direções regionais e postos de fronteira onde se encontrem pelo menos oito associados do SCIF em exercício de funções, sendo ai constituídas mesas de voto que terão como presidentes e secretários, os elementos que a direção nacional do SCIF indicarem.

Artigo 14.º

Por cada mesa, os proponentes de cada lista devem indicar um delegado, que fiscalizará o ato eleitoral, devendo assinar a ata com os restantes membros da mesa.

Artigo 15.º

Para a eleição dos corpos gerentes só terão direito a voto os associados que se hajam inscrito até 30 dias antes da data marcada para o referido ato eleitoral.

Artigo 16.º

Os associados que não possam deslocar-se às assembleias de voto podem votar por correspondência em envelope duplo, em que o primeiro conterá a identificação do associado e o segundo, sem qualquer marca, conterá apenas o voto devidamente dobrado.

§ único. A violação do disposto na parte final deste artigo implica a nulidade do respetivo voto.

Artigo 17.º

Os votos a que se refere o artigo anterior devem ser enviados para a direção nacional do SCIF, em Lisboa, com a necessária antecedência, por forma que sejam recebidos antes do ato eleitoral, sendo considerados sem efeito todos os que forem recebidos após o fecho das urnas.

Artigo 18.º

A direção nacional do SCIF fará chegar os boletins de voto aos associados.

Artigo 19.º

A assembleia eleitoral funcionará das 10 às 19 horas, ininterruptamente, por forma que todos os associados possam votar.

Artigo 20.º

Os funcionários que venham a fazer parte das mesas de voto, beneficiaram da faculdade expressa na alínea b) do n.º1 da circular de 7 de abril de 1978 do Ministro da Reforma Administrativa.

Artigo 21.º

Pelas 19 horas, os presidentes das mesas de voto declararão encerradas as urnas e, uma vez cumpridas as formalidades a que se refere o artigo seguinte, procederão de seguida ao escrutínio, cujo resultado será expresso na respetiva ata.

Artigo 22.º

Uma vez encerradas as urnas, as mesas, em presença de todos os seus elementos, procederão à abertura dos envelopes com os votos enviados por correspondência, observando o maior rigor no secre-

tismo do voto, não esquecendo a descarga no caderno eleitoral.

Artigo 23.º

Os resultados da votação serão comunicados à direção nacional do SCIF, em Lisboa, pela via mais rápida, enviando-se depois pelo correio as atas das assembleias de voto e respetivos votos.

Artigo 24.º

A campanha eleitoral iniciar-se-á no 10.º dia anterior à data das eleições e encerrar-se-á vinte e quatro horas antes do início da votação.

Artigo 25.º

Trinta dias após as eleições dos corpos gerentes, terão lugar as eleições dos delegados sindicais, nos termos e em conformidade com o artigo 34.º dos estatutos.

Artigo 26.º

As dúvidas e os casos omissos do presente regulamento serão resolvidos pela direção nacional do SCIF, em reunião em que devem estar presentes pelo menos três dos seus membros.

ANEXO I

Especificações do símbolo

andorinha

cor: PANTONE 2738 M

circulo

cor: PANTONE 279 M

Especificações da bandeira

Dimensões e cor da Bandeira do SCIF: a altura do pano é igual a dois terços da largura, ou seja, a Esteira da bandeira é 1,5 vezes a altura da Tralha. A esfera de símbolo tem um diâmetro igual a metade da altura da bandeira, e fica equidistante das orlas superior e inferior. O pano é de cor branca.

Registado em 15 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 317.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 45, a fls 156 do livro n.º 2.

Sindicato dos Técnicos de Voo da Aviação Civil - Alteração

Alteração aprovada em 24 de junho de 2013, com última publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 14, de 15 de abril de 2013.

Artigo 3.º

A sede do Sindicato é no Distrito de Lisboa.

Registado em 11 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fls 156, do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte - Alteração

Alteração aprovada em 11 de maio de 2013, com última publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito profissional

O Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua atividade no sector da pesca, aquicultura e atividades conexas.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

O Sindicato exerce a sua atividade nos distritos de Aveiro, Porto, Braga e Viana do Castelo.

Artigo 3.º

Sede

1- O Sindicato tem a sua sede em Matosinhos.

2- O Sindicato tem delegações em Aveiro, Vila do Conde e Viana do castelo.

CAPITULO II

Natureza e princípios fundamentais

Artigo 4.º

Natureza de classe

O Sindicato é uma organização sindical de classe, sem fins lucrativos, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações coletivas e individuais dos trabalhadores.

Artigo 5.º

Princípios

O Sindicato orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

Artigo 6.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 7.º

Unidade sindical

O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical, como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as ações tendentes à sua divisão.

Artigo 8.º

Democracia sindical

1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2- A democracia sindical que o Sindicato preconiza assenta na participação ativa dos associados na definição das suas reivindicações e objetivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

Artigo 9.º

Independência

O Sindicato define os seus objetivos e desenvolve a sua atividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

Solidariedade de classe

O Sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 11.º

Sindicalismo de massas

O Sindicato assenta a sua ação na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

Artigo 12.º

Filiação do Sindicato

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

a) Na Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca;

b) Na CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

CAPITULO III

Objetivos e competências

Artigo 13.º

Objetivos

O Sindicato tem por objetivos, em especial:

a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos coletivos e individuais;

b) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;

c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;

d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projeto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;

e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem;

Artigo 14.º

Competências

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

a) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;

c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação coletiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho bem como de doenças profissionais;

g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

h) Participar nas iniciativas e apoiar as ações desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respetivos estatutos;

i) Cooperar com as Comissões de Trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio de independência de cada organização;

j) Filiar-se em associações de campismo, caravanismo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores.

CAPITULO IV

Associados

Artigo 15.º

Direito de filiação

1- Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua atividade na área indicada no artigo 2.º.

Artigo 16.º

Aceitação ou recusa de filiação

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção.

2- Em caso de recusa, a direção comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho e na região a que o trabalhador pertence, no prazo de 30 dias a contar da data de apresentação do pedido.

3- Da decisão da direção cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

4- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 17.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;

c) Participar nas atividades do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente, nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos;

f) Ser informado, regularmente, da atividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;

g) Requerer a convocação dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente, da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

h) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à atuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 18.º

Direito de tendência

1- O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização em tendência é, no entanto, exterior ao sindicato e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

Artigo 19.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Participar nas atividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Apoiar ativamente as ações do Sindicato na prossecução dos seus objetivos;

d) Divulgar os princípios fundamentais e objetivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores;

f) Fortalecer a organização e a ação sindical nos locais de trabalho incentivando a participação do maior número de trabalhadores na atividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;

g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política bem como para a dos demais trabalhadores;

h) Divulgar as edições do Sindicato;

i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respetivas retribuições por motivo de doença ou acidente de trabalho, maternidade e paternidade, desemprego e licença sem vencimento;

j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência, a passagem à reforma, a ocorrência de qualquer das situações referidas na alínea anterior, e ainda, quando deixar de exercer a atividade profissional no âmbito do Sindicato.

Artigo 20.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a atividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, exceto quando deslocados;

b) Passem a exercer outra atividade profissional, representada por outro sindicato, ou percam a condição de trabalhador subordinado;

c) Se retirarem voluntariamente desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção central;

d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical que impliquem a representação por outro sindicato;

e) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avi-

sados por escrito pelo Sindicato, não efetuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data da receção do aviso;

f) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão.

Artigo 21.º

Readmissão

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de geral e votado favoravelmente por, pelo menos, 2/3 dos votos validamente expressos.

Artigo 22.º

Manutenção da qualidade de associado

1- Os trabalhadores que se encontrem na situação referida na alínea i) do artigo 19.º e nas situações de desemprego ou reforma, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do Art.º 19.º., não perdem a qualidade de associados, gozando dos direitos dos demais associados, salvo o disposto no número seguinte.

Artigo 23.º

Suspensão de direitos

Os associados que deixarem de pagar quotas, sem motivo justificado durante mais de dois meses 3 meses, não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), e), g) e i) do artigo 17.º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

CAPITULO V

Regime disciplinar

Artigo 24.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

Artigo 25.º

Infrações

1- Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infração, os associados que:

a) Não cumpram, de forma injustificada os deveres previstos no artigo 19.º;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

2- A sanção de expulsão referida no número anterior apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

Artigo 26.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

Artigo 27.º

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar será exercido pela direção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2- A direção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar.

3- Da decisão da direção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

CAPITULO VI

Organização do sindicato

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 28.º

Base da estrutura sindical

1- O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direção de toda a atividade sindical no respetivo âmbito.

2- A estrutura do Sindicato, a sua organização e atividade assenta na participação ativa e direta dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa ou embarcação, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

SECÇÃO II

Organização sindical nos locais de trabalho

Artigo 29.º

Composição secção sindical

1- A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua atividade em determinada empresa ou embarcação, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.
2- A secção sindical de embarcação é constituída por todos os tripulantes sindicalizados na embarcação.
3- Poderão participar na atividade das secções sindicais, os trabalhadores da empresa ou embarcação não sindicalizados, desde que assim deliberem os trabalhadores sindicalizados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

Artigo 30.º

Órgãos da secção sindical

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical cujos órgãos são:

a) Plenário de trabalhadores;
b) Delegados sindicais;
c) Comissão sindical ou intersindical.

Artigo 31.º

Competência da secção sindical

Compete à secção sindical o exercício da atividade sindical na empresa ou embarcação, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, bem como participar, através dos respetivos órgãos, na atividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

Artigo 32.º

Plenário de trabalhadores associados

O plenário de trabalhadores associados é o órgão deliberativo do coletivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

Artigo 33.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto direto

e secreto que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

3- A eleição e destituição dos delegados sindicais consta do regulamento que constitui o Anexo I dos presentes estatutos.

Artigo 34.º

Atribuições dos delegados sindicais

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o Sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

a) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando, nomeadamente que os comunicados e as demais informações do Sindicato cheguem a todos os associados;

b) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical, motivando nomeadamente a sua inscrição no Sindicato no caso de não serem filiados;

c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição da comissão sindical e da comissão intersindical, quando for caso disso;

d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho e, se necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao Sindicato;

e) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização sindical;

f) Colaborar com a direção e órgãos regionais ou sectoriais do Sindicato, participando, nomeadamente nos órgãos do Sindicato, nos termos estatutariamente previstos;

g) Exercer as demais atividades que lhes sejam solicitadas pela direção ou por outros órgãos do Sindicato;

Artigo 35.º

Comissão sindical e intersindical

1- A comissão sindical e intersindical são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa ou embarcação, estabelecimento, unidade de produção ou serviço que pertençam, respetivamente, a um só Sindicato ou a vários Sindicatos.

Artigo 36.º

Competências da comissão sindical

A comissão sindical ou intersindical são o órgão de direção e coordenação da atividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

SECÇÃO III

Organização regional

Artigo 37.º

Delegações

1- A delegação é a estrutura do Sindicato de base regional, em que participam diretamente os trabalhadores sindicalizados da respetiva área.
2- As delegações poderão ser delegações locais ou distritais.
3- As delegações locais abrangem um ou mais concelhos e as delegações distritais têm âmbito distrital.
4- A deliberação de constituir delegações e a definição do seu âmbito compete à direção central, ouvidos os trabalhadores interessados.

Artigo 38.º

Funcionamento das delegações

1- O funcionamento das delegações é assegurado pelos membros da direção procedentes da respetiva região e que, coletivamente, compõem a direção local ou distrital.
2- Sempre que as necessidades da ação sindical o justifiquem, a direção pode designar, de entre os seus membros, outros dirigentes para integrarem as direções locais e distritais, independentemente de pertencerem ou não à respetiva região.
3- As normas de funcionamento das delegações e das respetivas direções serão aprovadas pela direção.

SECÇÃO IV

Organização sectorial / subsetorial e profissional

Artigo 39.º

Organizações específicas

A direção poderá, sempre que a defesa dos interesses específicos dos associados o justifique, constituir secções sectoriais e profissionais para determinados subsectores de atividade económica e grupos socioprofissionais.

Artigo 40.º

Funcionamento

O funcionamento das secções sectoriais e profissionais, será assegurada por secretariados constituídos por dirigentes e/ou delegados sindicais do respetivo subsector ou grupo socioprofissional, designados pela direção e coordenados por membros desta.

SECÇÃO V

Organização central

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 41.º

Órgãos centrais

1- Os órgãos centrais do Sindicato são:
   a) Assembleia geral, que poderá ser descentralizada;
   b) Mesa da assembleia geral;
   c) Direção;
   d) Conselho fiscalizador.
2- Os órgãos dirigentes do Sindicato são a direção, a mesa da assembleia geral e o conselho fiscalizador.

Artigo 42.º

Forma de eleição

Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do Sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 43.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível e nomeadamente, da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 44.º

Gratuitidade do cargo

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os membros eleitos do Sindicato que, por motivos do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 45.º

Destituição

1- Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, 2/3 do número total de associados presentes.

2- O órgão que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respetivo órgão.

4- Nos casos previstos no número 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5- O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6- O disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7- Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a 5 reuniões do órgão a que pertencer.

8- A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral a pedido dos restantes membros do respetivo órgão.

Artigo 46.º

Preenchimento de vagas

1- No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efetivos de um órgão, o seu preenchimento será feito de entre os suplentes, se os houver, pela ordem da sua apresentação na lista.

2- O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efetividade, coincide com os dos membros substituídos.

Artigo 47.º

Direito de participação

Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões do respetivo órgão embora sem direito a voto.

Artigo 48.º

Deliberações

1- As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas por maioria simples dos participantes salvo disposição legal ou estatutária em contrário.
2- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.
3- Das reuniões deverá sempre lavrar-se ata.

SUBSECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 49.º

Composição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 50.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador;
b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador;
c) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
f) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
g) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do seu património;
h) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de

atividades e o orçamento apresentados pela direção e os pareceres do conselho fiscalizador;

i) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;

j) Fixar o montante da quotização mensal a pagar pelos associados.

Artigo 51.º

Reuniões

1- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária:

a) Até 31 de março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas apresentadas pela direção, bem como o parecer do conselho fiscalizador;

b) Até 31 de dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, apresentados pela direção, acompanhados pelos respetivos pareceres do conselho fiscalizador;

c) De quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 52.º.

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A solicitação da direção;

c) A requerimento de pelo menos, 1/10 ou 100 dos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número 2 o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 52.º

Convocação

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua atividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas a), b), c), f) e g) do artigo 50.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 53.º

Inicio das reuniões

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 51.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, 2/3 do número de requerentes.

Artigo 54.º

Reuniões descentralizadas

1- As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de atividade do sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2- Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

3- As demais normas de funcionamento da assembleia geral constam do anexo I dos presentes estatutos.

Artigo 55.º

Deliberações

1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos sócios presentes.

SUBSECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 56.º

Composição

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a designar entre si.

Artigo 57.º

Deliberações e quórum

1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

2- A mesa da assembleia geral só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 58.º

Competência

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projetos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;

c) Elaborar as atas das reuniões da assembleia geral;

d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

SUBSECÇÃO IV

Direção

Artigo 59.º

Composição

A direção do Sindicato é constituída por mínimo de 13 membros e um máximo de 19 membros eleitos pela assembleia geral.

Artigo 60.º

Competências

Compete à direção, em especial:

a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

b) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição dos associados;

c) Dirigir e coordenar a atividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;

d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respetivos pareceres do conselho fiscalizador;

e) Assegurar o regular funcionamento e a gestão do sindicato, designadamente, nos domínios

patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;

f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato que será conferido e assinado no ato da posse da nova direção;

g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;

h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

i) Exercer o poder disciplinar;

j) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da atividade sindical e coordenar a sua atividade.

Artigo 61.º

Definição de funções

A Direção, na sua primeira reunião, deverá:

a) Eleger, de entre os seus membros, um coordenador e uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta;

b) Definir as funções de cada um dos restantes membros;

c) Aprovar as normas do seu próprio funcionamento.

Artigo 62.º

Vinculação

1- Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direção.

2- A direção poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 63.º

Reuniões

1- A direção reúne sempre que necessário e, no mínimo, de 3 em 3 meses.

2- A direção central reúne, extraordinariamente:

a) Por deliberação própria;

b) Sempre que a comissão executiva o entender necessário;

Artigo 64.º

Deliberações e quórum

1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

2- A direção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 65.º

Competências da comissão executiva

1- Por delegação de poderes da direção, competirá à comissão executiva:

a) A aplicação das deliberações da direção e o acompanhamento da sua execução.

b) O regular funcionamento e a gestão corrente do sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;

c) Elaboração e a apresentação anual à direção das contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e do orçamento para o ano seguinte;

d) Assegurar as condições e os apoios necessários ao desempenho das competências do conselho fiscalizador;

e) Elaboração do inventário atualizado dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no ato da posse de cada nova direção;

f) As demais competências que lhe forem delegadas pela direção.

2- A comissão executiva será presidida pelo presidente ou coordenador da direção.

3- A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros.

SUBSECÇÃO VI

Conselho fiscalizador

Artigo 66.º

Composição

1- O conselho fiscalizador é constituído por 5 membros.

2- Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, quadrienalmente, pela assembleia geral.

Artigo 67.º

Competências

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindi-

cato e dar parecer sobre o relatório de atividades e as contas bem como sobre o plano de atividades e o orçamento apresentado pela direção central.

Artigo 68.º

Reuniões

O conselho fiscalizador reunirá, sempre que necessário e, pelo menos, de 6 em 6 meses.

Artigo 69.º

Quórum e deliberações

1- O conselho fiscalizador só pode deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.
2- As deliberações são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes.

CAPITULO VII

Fundos

Artigo 70.º

Fundos

Constituem fundos do Sindicato:

a) As quotas dos associados;
b) As receitas extraordinárias;
c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 71.º

Valor da quota

1- A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % das suas retribuições ilíquidas mensais incluindo subsídio de férias e 13.º mês, ou da sua pensão de reforma.
2- O valor das quotizações pode ser alterado por simples deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, sem necessidade de alteração dos estatutos.
3- A assembleia geral poderá fixar uma percentagem ou base de incidência diferentes das previstas no número anterior para a quotização mensal a ser paga pelos associados reformados.

Artigo 72.º

Aplicação das receitas

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade do Sindicato.

Artigo 73.º

Orçamento e contas

1- A direção deverá submeter à apreciação da assembleia geral:

a) Até 31 de dezembro de cada ano, o plano de atividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;

b) Até 31 de março de cada ano, o relatório de atividades e as contas relativas ao ano anterior acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2- O relatório de atividades, o plano de atividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede e delegações do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia geral.

CAPITULO VIII

Integração, fusão e dissolução

Artigo 74.º

Condições

A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 75.º

Destino dos bens

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPITULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 76.º

Condições

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada

para o efeito, com a antecedência mínima de 60 dias.

CAPITULO X

Eleições

Artigo 77.º

Assembleia geral eleitoral

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos 3 meses anteriores.

2- Para os efeitos no disposto no número anterior considera-se a quotização paga a outros Sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de isenção previstas na alínea i) do artigo 19.º.

.

Artigo 78.º

Funcionamento

A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral, bem como o processo eleitoral constam do regulamento eleitoral, que constitui o anexo II dos presentes estatutos.

Artigo 79.º

Prazo

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador.

CAPITULO XI

Símbolo e bandeira

Artigo 80.º

Símbolo

O símbolo do Sindicato é constituído por um leme, uma roda dentada, uma pequena embarcação de boca aberta com as redes deitadas ao mar, 3 gaivotas e um navio.

Artigo 81.º

Bandeira

A bandeira do Sindicato é retangular, em tecido de cor vermelha, tendo gravado ao centro o símbolo

descrito no artigo anterior.

ANEXO I

Regulamento dos delegados sindicais

Artigo 1.º

Os delegados sindicais são representantes eleitos pelos associados de uma empresa ou embarcação, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do sindicato, nos termos previstos nos estatutos.

Artigo 2.º

Os delegados sindicais são eleitos ou destituídos por voto direto e secreto, cabendo à direção definir, organizar e assegurar a regularidade do processo eleitoral, ouvidos os associados participantes na eleição.

Artigo 3.º

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, sócio do sindicato, que reúna as seguintes condições:

a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Ter mais de 16 anos de idade;

Artigo 4.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direção do sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo, de acordo com as necessidades da atividade sindical.

Artigo 5.º

1- O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- A eleição dos delegados sindicais deverá verificar-se no prazo de um ano após a eleição dos corpos gerentes do Sindicato.

Artigo 6.º

A eleição e a destituição de delegados sindicais será comunicada à entidade patronal pelo sindicato,

após o que os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 7.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

ANEXO II

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua atividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas a), b), c), f) e g) do artigo 50.º dos estatutos do sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar da assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 2.º

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea c) do número 2 do artigo 51.º dos estatutos do sindicato, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, 2/3 do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

Artigo 3.º

Compete, em especial, ao presidente:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do sindicato e no presente regulamento;

b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador;

d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas.

Artigo 4.º

Compete, em especial, aos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;

c) Redigir as atas;

d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;

e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

Artigo 5.º

1- As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área da atividade do sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2- Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

Artigo 6.º

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

Artigo 7.º

Compete à mesa da assembleia geral e, no caso de impossibilidade dos seus membros, a associados por si mandatados, presidir às reuniões da assembleia geral descentralizadas.

Artigo 8.º

1- Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2- O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral

nos 8 dias seguintes à convocação da assembleia geral.

Artigo 9.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

Artigo 10.º

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

ANEXO III

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

1- Nos termos do artigo 75.º dos estatutos do sindicato, os membros da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

a) À data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, nos dois meses anteriores àquele em que se realiza a reunião.

2- Para efeitos do disposto na alínea b) do número 1, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, por serviço militar e o desemprego.

Artigo 2.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

a) Marcar a data das eleições;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral e as assembleias distritais eleitorais;

c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;

d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;

f) Deliberar sobre o horário de funcionamento das assembleias eleitorais e localização das mesas de voto;

g) Promover a constituição das mesas de voto;

h) Promover a confeção dos boletins de voto;

i) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 3.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador.

Artigo 4.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixado na sede do sindicato, nas delegações e secções sindicais, e publicados em, pelo menos, um dos jornais diários mais lidos na área do sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 5.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato e nas delegações e secções sindicais no prazo de 45 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas, após a receção da reclamação.

3- As cópias dos cadernos eleitorais a afixar nas secções sindicais incluirão apenas os eleitores que exercem a sua atividade na respetiva empresa ou embarcação, unidade de produção ou serviço.

Artigo 6.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do sindicato a que cada associado se candidata;

b) Do termo individual ou coletivo de aceitação da candidatura;

c) Do programa de ação;

d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 1/10 ou 100 associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da empresa onde trabalham.

4- Os candidatos subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalham.

5- As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6- Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7- A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

8- O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respetiva.

Artigo 7.º

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5- As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respetivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do ato eleitoral.

Artigo 8.º

1- Constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2- Compete à comissão de fiscalização:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do ato eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;

c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste assegurando ainda a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes às eleições.

3- A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no número 3 do artigo 7.º.

Artigo 9.º

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 8.º e termina na antevéspera do ato eleitoral.

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede e das delegações do sindicato, devendo a direção estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3- O sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direção central, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do sindicato, assegurando ainda a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes.

Artigo 10.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objeto de deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 11.º

1- Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no ato eleitoral.

2- A mesa da assembleia geral promoverá até 5 dias antes da data das assembleias eleitorais a constituição das mesas de voto.

3- Estas serão compostas por um representante da mesa de assembleia geral que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4- À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Artigo 12.º

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou pela mesa da assembleia geral, ou acompanhada

do cartão de associado;

c) Este envelope introduzido noutro, será endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.

4- Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5- Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as atas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado diretamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Artigo 13.º

1- Os boletins de voto, editados pelo sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 8.º do presente regulamento seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3- Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do sindicato e suas delegações até 5 dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio ato eleitoral.

4- São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos números 1 e 2.

Artigo 14.º

1- A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2- Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respetivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3- Voltando para junto da mesa o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4- A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no número 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 15.º

1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a receção das atas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramen-

to final, elaborando a respetiva ata, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do sindicato e suas delegações.

Artigo 16.º

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do ato eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até 3 dias após a afixação dos resultados.
2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixada na sede do sindicato e suas delegações.
3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos 8 dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.
4- O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de 24 horas após a comunicação da decisão referida no número 2 deste artigo.

Artigo 17.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 10 dias úteis após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de 5 dias após decisão da assembleia geral.

Artigo 18.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registado em 10 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fls 156 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração

Alteração aprovada em 11 de junho de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* nº 33, de 8 de setembro de 2012.

Artigo 18.º

Direito de tendência

1- O Sindicato, pela sua própria natureza unitária e democrática, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião politico-ideológicas.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação, organizadamente, sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado democrática e individualmente considerando.

4- O reconhecimento de qualquer tendência é da competência exclusiva da Assembleia Geral do SINTTAV.

Artigo 18.º A

Exercício do direito de tendência

1- Cada tendência tem o direito de se organizar livremente e a todo o tempo, podendo apresentar novas adesões.

2- Qualquer membro que pretenda desvincular-se da tendência a que tenha aderido, poderá fazê-lo através de comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

3- A constituição das tendências efetua-se através de requerimento assinado por todos os associados proponentes que as integram com as respetivas quotas em dia, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, devendo indicar, obrigatoriamente, a sua designação que não pode ser suscetível de confusão com a do Sindicato.

4- O requerimento a que se refere o número anterior deve conter a identificação pessoal e profissional dos associados proponentes e a indicação através do nome completo do elemento que a representa.

5- Cada tendência deverá representar um número mínimo de associados correspondente a 5 % dos filiados no SINTTAV ou 200 associados.

ANEXO V

Revogado.

Registado em15 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o nº 46, a fls 156 do livro n.º 2.

II – Direção

FEBASE – Federação do Sector Financeiro

Eleição em 29 de abril de 2013, 13 e 27 de maio de 2013 e 16 e 27 de junho de 2013, para o mandato de quatro anos

Efetivos:

Ana Catarina Soares de Albergaria Moreira Lopes - Bilhete de identidade. 9575784

Ana Paula Silva Viseu - Bilhete de identidade 7524314

Alberto Simão Campos Mota - Cartão de cidadão 03961061

Aníbal José Costa Ribeiro - Bilhete de identidade 4188520

António José Real da Fonseca - Bilhete de identidade 8147178

António Luís Ferreira Correia - Bilhete de identidade 138659

Carlos Alberto Marques - Bilhete de identidade 200476)

Carlos Grilo Bicho - Bilhete de identidade 4369467

Clara Maria Assunção Quental Silva - Cartão de cidadão 05072935

Domingos Ferreira Teixeira Guimarães - Bilhete de identidade 1858199

Fernando Horácio Jesus Oliveira - Bilhete de identidade 4785560

Gabriel Mendes Costa - Bilhete de identidade 8115197

Humberto Miguel Lopes da Cruz De Jesus Cabral - Cartão de cidadão 0984880

João Nunes de Carvalho - Bilhete de identidade 5320237

José Luis Coelho Pais - Cartão de cidadão 1081382

José Maria Pastor de Oliveira - Cartão de cidadão 07011605

Manuel Joaquim Frasquilho Camacho - Cartão de cidadão 375517

Maria Helena Faria Carvalheiro - Bilhete de identidade. 6569611

Margarida Cláudia Sobral Simões Oeiras Cordeiro - Cartão de cidadão 07107708

Mário Joaquim Silva Mourão - Bilhete de identidade 8155763

Paulo Amaral Alexandre - Bilhete de identidade 4233803

Rui Fernando Cunha Mendes Riso - Cartão de cidadão.04550803

Rui Manuel Ribeiro dos Santos Alves - Bilhete de identidade 2359358

Rui Miguel Pinto Mouzinho - Cartão de cidadão 9598577

Suplentes:

Francisco Jacinto Carapinha Barrenho - Bilhete de identidade 2341689

João Gonçalo Barros Ferreira - Cartão de cidadão 114565572

Jorge Carlos Conceição Cordeiro - Cartão de cidadão 5339592

Paulo Duarte da Silva Coutinho - Cartão de cidadão. 04730391

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha - Cartão de cidadão. 10751071

Sindicato dos Técnicos de Voo da Aviação Civil

Eleição em 30 de abril de 2013, para o mandato de quatro anos

Presidente: Carlos Martins Antunes

Tesoureiro: Luiz António de Oliveira Moita

Secretário: Henrique Nunes Caldas

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins – SINAPSA

Eleição em 3 de Junho de 2013, para o mandato de quatro anos

Efetivos:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato - Cartão de cidadão n.º 07397788/11/2016

Francisco José Fonseca Lima Andrade Tártaro - Cartão de cidadão n.º 03853394

Ana Rita Rijo Páscoa - Cartão de cidadão n.º 10332756

António Cardoso Magalhães - Cartão de cidadão n.º 285626

Armando Manuel Couto Ferraria - Cartão de cidadão n.º 3694926

Carla Cristina Matos Martinez - Cartão de cidadão n.º 08566887

Avelino Agostinho Mendes M. Ferreira - Cartão de cidadão n.º 8748623

Cármen Maria Nunes Carraça - Bilhete de identidade n.º 6957194

João Miguel Vilaça Teixeira Barros - Cartão de cidadão n.º 03315219

Jorge Daniel Delgado Martins - Cartão de cidadão n.º 10985169

Luís Miguel Oliveira Matias - Bilhete de identidade n.º 8424593

Suplentes:

Carlos Alberto Martinó Von Hafe - Bilhete de identidade n.º 1822352

João Augusto Nogueira Silva - Bilhete de identidade n.º 3570170

José Manuel Carvalho Jorge - Cartão de cidadão n.º 01127269

Manuel Francisco Almeida - Cartão de cidadão n.º 3001056

Mário Vasconcelos Magalhães Silva Coimbra - Cartão de cidadão n.º 03687140

TENSIQ - Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações

Eleição em 18 de Junho de 2013, para o mandato de dois anos

Presidente: Francisco Figueiredo Violante	Bilhete de identidade n.º 6100142
Vice-Presidente: Helena Do Vale Sinfrósio	Bilhete de identidade n.º 6568063
Tesoureiro: Fernando Marques Canas	Bilhete de identidade n.º 1451748
Vogal: Madalena Maria Correia Figueiroa	Bilhete de identidade n.º 6002730
Vogal: Carlos Manuel Leal Pinto Da Rocha	Bilhete de identidade n.º 7829292

Associações de empregadores:

I – Estatutos

ANEP - Associação Nacional do Esteticismo Profissional - Alteração

Alteração aprovada em 7 de julho de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3ª Série, nº. 13, de 15 de julho de 1995

CAPITULO I

Denominação, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação, duração e sede

1- É constituída a ANEP - Associação Nacional do Esteticismo Profissional, criada para vigorar por tempo indeterminado, sem fins lucrativos, que se regerá pelos presentes estatutos, pelos regulamentos que vierem a ser aprovados e, nos casos omissos, pelo disposto na lei.

2- A Associação exerce a sua atividade em todo o território nacional

3- A Associação tem a sua sede em Lisboa, na Rua Castilho nº 65-2º Dt.º, 1250-068 Lisboa, podendo criar delegações em qualquer parte do País.

4- A criação, estrutura e funcionamento das delegações dependem de prévia aprovação em assembleia geral.

Artigo 2.º

Âmbito de Representação

A Associação é constituída pelas empresas, constituídas sob qualquer das formas por lei permitidas, que se dediquem à atividade de esteticismo ou de formação profissional respeitante a esta área de atividade.

Artigo 3.º

Fins

A Associação tem por objetivo representar e defender os interesses económicos, sociais e empresariais dos seus associados.

Artigo 4.º

Sócios

1- A Associação pode admitir duas categorias de sócios:

a) Sócios ordinários, designados apenas por sócios para efeito dos presentes estatutos;

b) Sócios honorários.

2- Podem ser sócios ordinários da Associação todas as empresas integráveis no âmbito de representação definido no art.º 2.º destes estatutos.

3- Podem ser sócios honorários pessoas singulares ou coletivas, públicas ou privadas, cuja atuação e desempenho contribua, de forma decisiva, para o desenvolvimento técnico e científico do esteticismo.

Artigo 5.º

Atualização das inscrições

Os elementos identificativos constantes na inscrição de sócio deverão ser atualizados sempre que se verifiquem alterações nas próprias empresas ou nos seus meios de ação, devendo os sócios participá-las nos 15 dias seguintes à sua ocorrência.

Artigo 6.º

Admissão e demissão

1- A admissão de sócios ordinários é da competência da direção, cabendo recurso para a assembleia geral em caso de indeferimento, por meio de exposição escrita ao seu presidente.

2- A admissão de sócios honorários é da competência da assembleia geral sob proposta da direção

3- O pedido de demissão por iniciativa do sócio deve ser feito por carta registada com aviso de receção dirigida à direção.

Artigo 7.º

Expulsão, exclusão e readmissão

1- Perde a qualidade de sócio:

a) Por expulsão, o sócio a quem haja sido aplicada tal pena, nos termos do número 4 do artigo 10.º destes estatutos;

b) Por exclusão, o sócio que tendo em débito mais de seis meses de quotas não as liquide no prazo de 30 dias após notificação por carta registada, com aviso de receção.

2- Nas situações previstas na alínea a) do número anterior a readmissão de sócio é da competência da assembleia geral e na situação prevista na alínea b) a readmissão é da competência da direção.

3- O sócio que por qualquer motivo deixe de pertencer à Associação não terá direito a reaver as quotizações que haja pago, sem prejuízo da sua responsabilidade pelo pagamento das quotas e outros eventuais débitos e encargos relativos ao tempo em que foi membro da Associação.

Artigo 8.º

Direitos

São direitos dos sócios ordinários:

1- Participar nas assembleias gerais, discutindo e votando todos os assuntos que às mesmas forem submetidos;

2- Eleger e ser eleitos para os órgãos associativos da ANEP;

3- Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do artigo 15 destes estatutos;
4- Apresentar as sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
5- Utilizar, nos termos regulamentares, todos os serviços da Associação.

Artigo 9.º

Deveres

São deveres dos sócios:

1- Pagar a joia de admissão ou readmissão;
2- Pagar pontualmente as quotas, no montante estabelecido;
3- Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e prestígio da Associação e para a eficácia da sua ação;
4- Cumprir os presentes estatutos e demais disposições regulamentares emanados da Associação ou de instrumento por ela outorgados.
5- Prestar todas as informações e fornecer todos os elementos que lhe forem solicitados para a realização dos fins da Associação;

Artigo 10.º

Infrações disciplinares

1- As infrações aos preceitos estatutários, às deliberações da assembleia geral, da direção e aos regulamentos e normas emanadas da Associação ficam sujeitas às seguintes penalidades:
   a) Simples advertência
   b) Advertência registada
   c) Suspensão da prestação de serviços pela Associação
   d) Expulsão
2- A ação disciplinar é exercida pela direção, através de instrutor devidamente mandatado e por via de processo disciplinar sob a forma escrita.
3- Nenhuma das penalidades poderá ser aplicada sem que o sócio arguido seja notificado para apresentar a sua defesa no prazo de 15 dias, remetendo-se-lhe nota discriminada da arguição deduzida contra ele por carta registada com aviso de receção.
4- A pena de expulsão apenas será aplicável quando se verifique grave violação dos deveres estabelecidos no n.º 3 do artigo anterior.
5- A decisão do processo disciplinar será notificada ao sócio arguido, nos 30 dias seguintes, por carta registada com aviso de receção.

CAPITULO II

Dos órgãos sociais da associação

SECÇÃO A

Artigo 11.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais da Associação:

a) A assembleia geral;

b) A direção

c) Conselho fiscal.

Artigo 12.º

Princípios gerais

1- É de três anos a duração do mandato dos órgãos da Associação, com possibilidade de reeleição por uma ou mais vezes sucessivas.

2- O mandato dos elementos eleitos para os órgãos sociais da Associação tem o seu início na data da tomada de posse, devendo os seus membros manter-se no desempenho das respetivas funções até serem substituídos pelos novos titulares eleitos.

3- Nenhum sócio poderá ser eleito para o exercício simultâneo de mais de um cargo social.

4- Os sócios eleitos exercerão gratuitamente os seus cargos, sem prejuízo do pagamento das despesas a que haja lugar no seu exercício.

5- A investidura no exercício de funções é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral em exercício.

SECÇÃO B

Assembleia geral

Artigo 13.º

Da assembleia geral - Constituição

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios ordinários no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por um presidente, um vice-presidente e um secretário, que constituem a mesa da assembleia geral.

2- A eleição da mesa da assembleia geral é feita em assembleia eleitoral, por escrutínio secreto, em listas de candidatos apresentadas até aos 15 dias anteriores à data da realização do ato eleitoral, nos termos do artigo 19.º.

3- Compete ao vice-presidente auxiliar o presidente substituindo-o nos seus impedimentos.

4- Compete ao secretário a elaboração das atas das assembleias gerais.

5- Em caso de ausência de algum dos membros da mesa da assembleia, observar-se-ão as seguintes regras:

a) O presidente será substituído pelo vice-presidente ou, se este também faltar, pelo secretário;

b) Os restantes membros da mesa da assembleia em falta serão substituídos pelos sócios para o efeito convidados por quem preside à sessão.

Artigo 14.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

1- A eleição e destituição dos titulares dos órgãos sociais da Associação ou de algum dos seus membros;

2- Dar posse aos órgãos sociais da Associação, eleitos nos termos destes estatutos;

3- Sob proposta da direção, decidir sobre a existência e o montante da joia, de outras prestações pecuniárias, assim como do montante e da forma de pagamento as quotas;

4- Apreciar e votar o plano estratégico e operacional, o plano e orçamento anual e o relatório e contas anual, bem como quaisquer outros atos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;

5- Deliberar sobre a alteração dos estatutos, a dissolução e a liquidação da Associação;

6- Deliberar, sob proposta da direção, da admissão de sócios honorários nos termos do n.º 2 do artigo 6.º dos estatutos;

7- Deliberar sobre a readmissão de sócios nos termos previstos no n.º 2 do artigo 7.º dos estatutos;

8- Resolver os casos omissos nos estatutos e nos regulamentos internos, de harmonia com as disposições legais e os princípios aplicáveis;

9- Exercer todos os demais poderes que lhe sejam atribuídos pelos presentes estatutos, pelos regulamentos e normas da Associação ou pela lei, assim como pronunciar-se sobre qualquer outro assunto para que seja convocada.

Artigo 15.º

Reuniões e convocação

1- A Assembleia geral reúne-se pelo menos duas vezes por ano, respetivamente até 30 de Abril para aprovação do relatório e contas e até 10 de dezembro para aprovação do plano e orçamento e extraordinariamente sempre que convocada por iniciativa do presidente da mesa ou a requerimento do presidente da direção, da direção ou do conselho fiscal, ou de sócios ordinários no pleno gozo dos seus direitos e que representem 10 % do número total de sócios ordinários da Associação.

2- Quando a reunião da assembleia for requerida nos termos da última parte do número anterior, esta só poderá funcionar desde que, além do disposto nos números 5 e 6 seguintes, esteja presente a maioria dos sócios que a requerem.

3- A convocatória será feita por correio eletrónico para cada um dos associados com pelo menos 8 dias de antecedência, devendo ainda ser publicada em sítio na Internet de acesso público, designadamente o da ANEP: www.anep-portugal.com .

4- Caso o presidente não assine a convocatória quando a assembleia geral for requerida por qualquer das entidades referidas no número anterior, esta poderá ser assinada por quem, nos termos do n.º 1, a requereu.

5- A assembleia geral funciona e delibera, em primeira convocatória, com a presença de todos os sócios.

6- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, a assembleia geral funciona e delibera em segunda convocatória trinta minutos depois da hora marcada para a primeira, com qualquer número de sócios, devendo constar do mesmo aviso o anúncio das duas convocações.

7- Quando a assembleia tiver carácter eleitoral, a sua convocatória deverá ser feita com 30 dias de antecedência, de forma a poderem ser organizadas as listas concorrentes.

Artigo16.º

Representação

1- Os sócios podem fazer-se representar na assembleia geral por outro sócio ou mandatário devidamente credenciado pelo órgão social competente.

2- Os poderes de representação devem constar de instrumento adequado ou de comunicação escrita ao presidente da mesa da assembleia geral com assinatura reconhecida em conformidade com a lei ou abonada pela direção.

3- Os sócios podem fazer-se acompanhar de técnicos especialistas nas reuniões da assembleia geral cujo objeto seja de natureza eminentemente técnica. A presença dessas mesmas matérias e a possibilidade da sua participação deverá constar expressamente da convocatória da assembleia geral.

Artigo 17.º

Direito a voto

Casa sócio ordinário tem direito a um voto quando empregue até 10 trabalhadores, tem direito a três votos quando empregue até 50 trabalhadores e tem direito a cinco votos quando empregue mais de 50 trabalhadores.

Artigo 18.º

Quórum das deliberações

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos dos sócios ordinários presentes, exceto nos casos em que estes estatutos exijam maioria qualificada.

2- As deliberações sobre a destituição dos órgãos sociais ou de algum dos seus membros e a alteração dos estatutos devem ser tomadas por três quartos dos votos dos associados presentes.

3- A deliberação sobre a dissolução e liquidação da Associação requerem o voto favorável de, pelo menos, três quartos de todos os associados.

Artigo 19.º

Assembleias eleitorais

1- A eleição dos órgãos sociais deve ser precedida de apresentação de listas de candidaturas, as quais deverão ser dirigidas ao presidente da mesa da assembleia geral até 15 dias anteriores ao ato eleitoral.

2- Devem ser constituídas listas separadas para cada um dos órgãos, devendo conter a identificação dos candidatos e a indicação do cargo.

3- Para o conselho fiscal e para a direção, as listas devem conter a indicação de elementos suplentes, sendo de um para o conselho fiscal e de dois para a direção.

4- As listas apresentadas serão classificadas por ordem alfabética, a partir da primeira, segundo a ordem de apresentação.

5- No caso de não ser apresentada nenhuma lista dentro do prazo, a assembleia geral eleitoral será adiada para um dos 30 dias seguintes de acordo com a nova convocatória a enviar aos associados, nos termos gerais.

6- Se neste novo prazo não for apresentada nenhuma lista, deverá o presidente da mesa solicitar aos órgãos sociais cessantes que se mantenham em funções, devendo dinamizar o processo eleitoral e convocar nova assembleia geral eleitoral visando a ultrapassagem da situação de crise diretiva

7- Para eleição dos órgãos sociais considera-se vencedora a lista mais votada. No caso de ser verificada igualdade de votos, proceder-se-á a nova votação, no prazo de 15 dias, para o que se procederá à convocatória para nova assembleia geral eleitoral.

8- As eleições poderão ser impugnadas, total ou parcialmente, até cinco dias após a sua realização, devendo a respetiva fundamentação ser feita por escrito e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá nos 15 dias seguintes.

9- Caso a impugnação seja julgada procedente, haverá novas eleições para o(s) órgão(s) impugnado(s), que se realizarão até 30 dias após a data da deliberação do presidente da mesa da assembleia geral.

SECÇÃO C

Direção

Artigo 20.º

Composição e funcionamento

1- A direção é constituída por cinco elementos, sendo um presidente, um vice-presidente, que

substituirá o presidente nos seus impedimentos, um tesoureiro e dois vogais.

2- Em caso de exoneração, demissão ou impedimento definitivo do presidente da direção, o presidente da mesa da assembleia geral deverá promover novo processo de eleição para a direção, no prazo de 60 dias após tomada de conhecimento da situação.

3- Em caso de exoneração, demissão ou impedimento definitivo de um dos restantes elementos efetivos da direção, proceder-se-á à sua substituição por um suplente e pela ordem correspondente da lista eleita.

4- Se por qualquer motivo a direção for destituída ou se demitir, o presidente da mesa da assembleia geral deverá promover novo processo de eleição no prazo de 60 dias, devendo a direção cessante assegurar a gestão corrente da Associação.

5- Na situação referida no número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral poderá optar por antecipar o ato eleitoral para os restantes órgãos sociais.

6- A direção reunirá em sessão, com a regularidade que decidir, sendo convocada pelo presidente ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente e funcionará quando esteja presente a maioria dos seus membros.

7- A direção delibera por maioria dos votos dos membros presentes, cabendo ao seu presidente ou ao vice-presidente no impedimento daquele, voto de qualidade em caso de empate.

Artigo 21.º

Competência do presidente da direção

Compete ao presidente da direção:

1- Liderar a direção e a Associação, assegurando o cumprimento da sua missão estratégica;

2- Assegurar a representação institucional da Associação;

3- Atribuir e definir as competências dos restantes membros efetivos da direção;

4- Representar a direção na assembleia geral ou designar outro membro da direção que o represente;

5- Requerer a convocação da assembleia geral extraordinariamente, quando tido por conveniente;

6- Liderar a elaboração do plano estratégico para o mandato e submetê-lo à apreciação da assembleia geral.

Artigo 22.º

Competências da direção

Compete à direção praticar todos os atos necessários e convenientes à prossecução dos fins da Associação, designadamente:

1- Apreciar e pronunciar-se sobre o plano estratégico para o mandato elaborado pelo presidente da direção;

2- Elaborar o plano e orçamento anual e o relatório e contas do exercício e submete-los à apreciação do conselho fiscal e à deliberação da assembleia geral;

3- Assegurar a implementação dos planos estratégicos e operacionais aprovados em assembleia geral;

4- Exercer os direitos de admissão, demissão, exclusão e readmissão de sócios consignados nos artigos 6.º e 7.º dos presentes estatutos;

5- Representar a ANEP em juízo e fora dele, podendo, quando entender, delegar essa representação;

6- Identificar os responsáveis pela gestão de tesouraria e movimentação bancário delegando as necessárias competências quando necessário;

7- Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias;

8- Elaborar os regulamentos que entenda necessários para prossecução das disposições estatutárias;

9- Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária, quando tido por conveniente;

10- Propor à assembleia geral a fixação ou alteração de joias, quotas e outras prestações pecuniárias;

11- Assistir e tomar parte nas assembleias gerais;

12- Executar as deliberações da assembleia geral;

13- Negociar e celebrar convenções coletivas de trabalho;

14- Adquirir a título gratuito ou oneroso bens móveis e imóveis destinados aos seus fins estatutários e ou atividade;

15- Estabelecer, ou fazer cessar, protocolos de cooperação e contratos com outras entidades;

16- Decidir sobre a adesão a outras associações, federações ou confederações, bem como participar na sua constituição, após autorização da assembleia geral;

17- Exercer o poder disciplinar, instaurando processos disciplinares e aplicando as respetivas sanções, nos termos previstos nos presentes estatutos e regulamentos;

18- Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização da missão da ANEP e à defesa dos seus associados.

19- É ainda da competência da direção deliberar sobre todas as matérias que por lei ou pelos estatutos não sejam especialmente cometidas aos demais órgãos da Associação.

Artigo 23.º

Forma de obrigar a Associação

1- Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, sendo um deles, necessariamente, o seu presidente;

2- A Associação obriga-se ainda pela assinatura de mandatários, nos termos das competências delegadas pela direção nos respetivos mandatos.

SECÇÃO D

Conselho fiscal

Artigo 24.º

Constituição

1- O conselho fiscal é o órgão de fiscalização da associação.

2- Caberá à direção decidir, sob proposta do conselho fiscal, o eventual recurso aos serviços de um revisor oficial de contas.

3- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais, eleitos pela assembleia eleitoral.

4- Em caso de exoneração, demissão ou impedimento de um dos elementos efetivos do conselho fiscal, proceder-se-á à sua substituição pelo suplente eleito.

5- Na primeira reunião posterior à eleição, o conselho fiscal designará de entre os vogais o substituto do presidente nas suas altas ou impedimentos.

Artigo 25.º

Competência

1- O conselho fiscal tem competências semelhantes às legalmente atribuídas pelo Código das Sociedades Comerciais ao conselho fiscal nele previsto, designadamente:

2- Examinar, quando o julgue conveniente, a contabilidade e documentação da Associação;

3- Analisar e dar parecer sobre o relatório e contas do exercício e sobre o plano e orçamento, previamente à sua apresentação à assembleia geral;

4- Fiscalizar os atos da direção;

5- Dar parecer sobre os assuntos que a assembleia geral ou a direção entendam dever submeter à sua apreciação.

Artigo 26.º

Funcionamento

1- O conselho fiscal reunirá ordinariamente antes das reuniões ordinárias da assembleia geral e extraordinariamente sempre que para tal seja convocado pelo respetivo presidente.

2- O conselho fiscal considera-se constituído com a presença da maioria dos seus membros.

3- As deliberações do conselho fiscal são tomadas pela maioria de votos dos membros presentes.

4- O presidente do conselho fiscal dispõe de voto de qualidade em caso de empate.

Artigo 27.º

Receitas

Constituem receitas da Associação:

a) O produto das joias e quotas a pagar pelos sócios;
b) O produto de quotizações extraordinárias aprovadas em assembleia geral por proposta da direção.
c) As verbas que resultem de serviços prestados a associados ou terceiros;
d) Os rendimentos dos seus bens;
e) Quaisquer fundos, subsídios, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
f) Quaisquer outros rendimentos permitidos por lei;

Artigo 28.º

Despesas

Constituem despesas da Associação aquelas que se mostrem necessárias para cabal prossecução dos seus objetivos estatutários.

Artigo 29.º

Orçamento

As receitas e despesas anuais constarão de orçamento a elaborar pela direção, que deverá ser aprovado pela assembleia geral até 10 de dezembro de cada ano.

CAPÍTULO V

Disposições Gerais

Artigo 30.º

Duração do ano social

O ano social corresponde ao ano civil.

Artigo 31.º

Dissolução e liquidação da Associação

1- A dissolução da Associação será deliberada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, devendo, sob pena de nulidade, deliberar-se sobre o destino do património social.
2- A liquidação da Associação será feita pelos liquidatários designados pela assembleia geral que delibere a dissolução.

3- O património social da ANEP não pode ser distribuído pelos associados, podendo no entanto ser atribuído a Associação já constituída ou a constituir, que prossiga idênticos fins com idêntico âmbito representativo.

4- Na impossibilidade de proceder à atribuição referida no número anterior, o património social será atribuído à Confederação associativa de empregadores que assegure, tanto quanto possível, a realização dos fins prosseguidos pela ANEP.

Artigo 32.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral nos termos do n.º 2 do seu artigo 18.º.

Registado em 11 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fls 117 do livro n.º 2.

Associação dos Comerciantes e Transformadores de Ramas Têxteis - Cancelamento

Por sentença proferida em 15 de fevereiro de 2013 e transitada em julgado em 2 de abril de 2013, no âmbito do processo n.º 2582/10.0TVLSB que correu termos na 11ª Vara Cível, movido pelo Ministério Público contra a Associação dos Comerciantes e Transformadores de Ramas Têxteis, 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, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do citado artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Comerciantes e Transformadores de Ramas Têxteis, efetuado em 18 de agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Associação Portuguesa dos Agentes Artísticos - Cancelamento

Por sentença proferida em 15 de fevereiro de 2013 e transitada em julgado em 2 de abril de 2013, no âmbito do processo n.º 2054/10.2TVLSB, que correu termos na 11.ª Vara Cível-Varas Cíveis de Lisboa, movido pelo Ministério Público contra a Associação Portuguesa dos Agentes Artísticos, 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, conforme prescrito pelo 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 Portuguesa dos Agentes Artísticos, efetuado em 21 de abril de 1977, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*

II – Direção

AGEFE – Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico

Eleição em 26 de junho de 2013, para o mandato de dois anos

Presidente: João César Machado, em representação da associada FUJIFILM EUROPE GmbH-sucursal em Portugal

Vice-Presidente: João Bencatel, em representação da associada ELECTRO RAYD L.DA

Tesoureiro: José Roma Abrantes, em representação da associada GROUPE SEB PORTUGAL L.DA

Vogal: Bernardino Meireles, em representação da associada ANTÓNIO MEIRELES S.A.

Vogal: José Correia, em representação da associada HEWLETT-PACKARD PORTUGAL L.DA

Vogal: Carlos Teles, em representação da associada REXEL S.A.

Vogal: Deodato Taborda Vicente, em representação da associada WEIDMULLER S.A.

Associação Comercial e Industrial de Mirandela - ACIM

Eleição em 21 de dezembro de 2012, para o mandato de três anos

Presidente: Jorge Gomes Pires Morais, cartão de cidadão n.º 9638043
Vice-Presidente: Virgílio José Vaz Gomes, bilhete de identidade n.º 5953463
Vice-Presidente: Carlos Manuel Sousa Santos, cartão de cidadão n.º 7362449
Secretário: João Paulo Reis Rosa Carlão, cartão de cidadão n.º 7415105
Tesoureiro: Vítor José dos Santos Borges, bilhete de identidade n.º 7372487
Vogal: Rui Carlos Espinhosa Cepeda, cartão de cidadão n.º 10551223
Vogal: Paulo Rui Rodrigues Valbom, cartão de cidadão n.º 11231411

Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita

Eleição em 28 de maio de 2013, para o mandato de três anos

Presidente: Armando Luís Serrão
N.º bilhete de identidade 1353853 5 - Arquivo de Lisboa
Vice-Presidente: Jorge Manuel Coelho Rodrigues
N.º cartão de cidadão 316971
Tesoureiro: Fernando Jorge Fernandes Capela
N.º bilhete de identidade 3451396 5 – Arquivo de Lisboa
Secretário: Hugo Miguel Santos Sampaio Abade Carvalho
N.º cartão de cidadão 12635586
Primeiro Vogal: Nuno Duarte Martins Pereira
N.º cartão de cidadão 06235927
Segundo Vogal: Rogério da Silva Lois
N.º cartão de cidadão 01283281
Terceiro Vogal: José Carlos da Silva Nunes
N.º cartão de cidadão 01454346

Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção

Eleição em 14 de março de 2013, para o mandato de dois anos

Efetivos:

Presidente: Afonso Manuel Salema Vilhena de Coutinho Caldeira

Vice-Presidente: Vasco Paulo Henriques Ferreira

Vice-Presidente: Manuel Higino de Azevedo Ribeiro

Tesoureiro: João de Oliveira Mina

Vogal: Manuel Teixeira Monteiro

Vogal: António Racha Cubaixo

Vogal: Carlos Filipe Miranda Rosa

Suplentes:

Carlos Manuel Duarte Simões

Augusto Armando de Araújo Moreira

Pedro José Ribeiro Sousa Lopes Pinheiro

Comissões de trabalhadores:

I - Estatutos

II – Eleições

Banco Espirito Santo - Substituição

Na Comissão Nacional de Trabalhadores do Banco Espírito Santo, eleita em 25 de novembro de 2010 para o mandato de quatro anos, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 1, de 8 de janeiro de 2011, e com substituição publicada no citado *Boletim* n.º 6, de 15 de fevereiro de 2013, foram efetuadas as seguintes substituições:

João Manuel Oliveira da Cruz substituído por Álvaro Manuel Almeida Ricardo, titular do cartão de cidadão n.º 03964851

Rute Maria da Silva Martins dos Santos Pires substituída por Susana Gomes Blanco Nobre, titular do cartão de cidadão n.º 04706019

CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S.A. - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 24, de 29 de junho de 2013, foi publicada a eleição da Comissão de Trabalhadores da CP Carga – Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S.A., cuja denominação se encontra incorreta impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, a páginas 38 do citado *Boletim*, onde se lê:

"Carga - Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S.A."

Deve ler-se:
"CP Carga - Logística e Transportes Ferroviários de mercadorias, S.A."

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - Convocatórias

Câmara Municipal de Armamar

Nos termos da alínea a) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local – Direção Regional de Viseu, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, recebida nesta Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 8 de julho de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho na Câmara Municipal de Armamar:

«Pela presente comunicamos a V. Exas. com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do Regulamento da Lei n.º 59/2008, (Anexo II), que no dia 31 de outubro de 2301**,** realizar-se-á na Autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos Representante dos Trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da supracitada Lei.

Autarquia: Câmara Municipal de Armamar

Morada: Praça da República, 5110-127 Armamar».

II – Eleição de representantes:

Câmara Municipal de Oeiras

Eleição em 12 de junho de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 11, de 22 de março de 2013.

Efetivos:

Andreia Alexandra Covas Pereira	BI/CC 11506603
Ágata Patacho Midões dos Reis Branco	BI/CC 6952443
Victor Manuel Pires dos Santos	BI/CC 01304024
José António Marques Pereira	BI/CC 12652437
Ricardo Miguel Patrício Alpande	BI/CC 10079740
Luísa Manuela Fernandes Soares	BI/CC 09550228
Lúcia Maria Rodrigues Fonseca	BI/CC 10664442

Suplentes:

Joaquim Carlos Soares Mendes	BI/CC 09550228
José Luís Borges Paulo	BI/CC 11049491
Luís Miguel dos Santos Batata	BI/CC 11538346
Carlos Manuel da Gama Pires	BI/CC 10276588
Joaquim Fernando Carvalho de Jesus	BI/CC 6495212
Hélder Filipe Correia Marques de Sá	BI/CC 5013551
Carlos Manuel Gomes Lopes	BI/CC 11760687

Registado em 11 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 194.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 56, a fls 81 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Sesimbra

Eleição em 19 de junho de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* nº 13, de 8 de abril de 2013.

Efetivos:

Paula Alexandra Dias Correia Pinto

Elisabete Oliveira Medalhas Vieira

Lina Isabel Cavaterra Marçalo

Mariana Isabel Coelho Pires da Silva

Nuno Coelho Pires Silva

Suplentes:

Carla Cristina Santos Gomes

Natália Jesus Marques Cardoso

Ilídio Fernando da cruz Cardoso

José Cândido Cascais Coelho

Filipe Jorge Marques Miguel

Registado em 11 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 194.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 55, a fls 81 do livro n.º 1.

Jardins do Paço – Arquitectura Paisagista, S.A.

Eleição em 27 de junho de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 18, de 15 de maio de 2013.

Efetivo

Luís Filipe Ferreira Lemos Pinto Eliseu - Cartão de cidadão n.º 9918970

Suplente:

Marcelo Fernandes Moreno Viana da Costa - Cartão de cidadão n.º 12865471

Registado em 11 de julho de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 54, a fls 81 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Peniche - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 25, de 22 de maio de 2013, encontra-se publicada a eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Peniche, cuja data enferma de inexatidão impondo, por isso, a necessária correção. Assim,

Onde se lê, a páginas 152:

> "Eleição em 18 de abril de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º12, de 29 de março de 2013"

Deve ler-se:

> "Eleição em 11 de junho de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 12, de 29 de março de 2013"

Conselhos de empresa europeus:

…

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

…

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

…

Catálogo Nacional de Qualificações

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. Integração de novas qualificações

- **Técnico/ de Ourivesaria,** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 1)**

2. Integração de UFCD

3. Alteração de qualificações

- **Técnico/a Especialista em Design de Calçado,** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações

  - Alteração da carga horária da UFCD 5751 - Síntese histórica do *design* que passa a ter 25 horas **(anexo 2)**

  - Exclusão da UFCD 5754 - Design de pesquisa (25 H)

4. Exclusão de qualificações

- **Técnico/a de Joalharia/Cravador,** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações
- **Técnico/a de Joalharia/Filigranas,** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações

Anexo 1:

TÉCNICO/A DE OURIVESARIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[1]

QUALIFICAÇÃO	**Técnico/a de Ourivesaria**
DESCRIÇÃO GERAL	Conceber, planear e executar peças ou componentes de peças de ourivesaria, tendo em conta as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

[1] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em "atualizações".

Organização do referencial de formação

	Código[2]		UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica[3]	0251	1	Introdução à teoria do *design*	25
	8399	2	Tecnologias dos materiais em ourivesaria	50
	0870	3	Desenho técnico - normas, traçados e projeções	50
	0252	4	Elaboração de projetos criativos	50
	1082	5	CAD 3D - peças e conjuntos simples	25
	8400	6	Iniciação às técnicas de ourivesaria	50
	8401	7	Fundição, laminagem e trefilagem	50
	8402	8	Execução de garras	50
	8403	9	Execução de anel - manipulação morfológica do metal	50
	8404	10	Preparação dos elementos constituintes de brincos	50
	8405	11	Execução de brincos	50
	3997	12	Preparação dos elementos constituintes de alfinete	50
	3998	13	Execução de alfinete	50

[2] Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

[3] À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.

4004	14	Modelação em cera	50
8406	15	Fundição por cera perdida - execução de protótipo	50
8407	16	Fundição por cera perdida - execução de molde	50
8408	17	Fundição por cera perdida – reprodução de peças	50
8409	18	Fundição por cera perdida – montagem e acabamentos de peças	50
4014	19	Preparação dos elementos constituintes de escrava	50
4015	20	Execução de escrava	50

Para obter a qualificação de Técnico/a de Ourivesaria, para além das UFCD pré-definidas, **terão também de ser realizadas 250 horas da Bolsa de UFCD**

Formação Tecnológica

Código		Bolsa de UFCD	Horas
8410	21	Iniciação à cravação	50
8411	22	Cravação de garras, virolas e em caixa	50
8412	23	Cravação em superfícies planas	50
8413	24	Cravação de pedras em granitos	50
8414	25	Cravação em *Calibré*	50

Código	Bolsa de UFCD (cont.)	Horas

Formação Tecnológica[4]	**8415**	**26**	Preparação de fio para peças com filigrana	50
	8416	**27**	Planificação e execução de estruturas	50
	8417	**28**	Técnicas de enchimento e ornamentação	50
	8418	**29**	Execução de anel/alfinete em filigrana	50
	8419	**30**	Execução de pendente em filigrana	50
	8420	**31**	Iniciação à repuxagem	50
	8421	**32**	Repuxagem de peças lineares	50
	8422	**33**	Repuxagem de peças seccionadas	50
	8423	**34**	Guarda-joias - planificação e preparação de materiais e componentes	50
	8424	**35**	Guarda-joias – execução e acabamentos	50
	8425	**36**	Iniciação à cinzelagem	50

[4]À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.

8426	**37**	Cinzelagem de motivos lineares	50
8427	**38**	Baixo-relevo – cinzelagem de composição com motivos orgânicos	50
8428	**39**	Baixo-relevo – cinzelagem de composição com motivos estilizados	50
8429	**40**	Relevo médio – cinzelagem de uma composição simples	50
3958	**41**	Desenho – materiais e técnicas de representação	50
3959	**42**	Composição formal e cromática	25
4839	**43**	Desenho livre – perceção e estímulos	25
4842	**44**	Desenho de observação – formas naturais e artificiais	50
7852	**45**	Perfil e potencial do empreendedor – diagnóstico / desenvolvimento	25
7853	**46**	Ideias e oportunidades de negócio	50
7854	**47**	Plano de negócio – criação de micro negócios	25
7855	**48**	Plano de negócio – criação de pequenos e médios negócios	50

Anexo 2:

5751	Síntese histórica do design	Carga horária 25 horas

Objectivo(s)	• Identificar as diversas correntes conducentes ao *design* atual. • Desenvolver uma base informativa de articulação com os domínios práticos e técnicos. • Desenvolver a capacidade de organização na atividade de projetar. • Reconhecer a importância do *design* como meio de transformação do ambiente e da qualidade de vida. • Estimular a capacidade crítica do indivíduo enquanto criador, consumidor ou fruidor.

Conteúdos

- *Design* e produção industrial
- Revolução Industrial, taylorismo e estandardização
- Arquitetura do Ferro
- Movimento *Arts and Crafts*
- Romantismo, Revivalismo e Arte Nova
- Cubismo; Futurismo; Construtivismo; De Stijl
- *Deutscher Werkbund*
- Art Déco
- Bauhaus
- Funcionalismo orgânico
- Estilo internacional
- Modernismo / Pós-modernismo